



Universidad Nacional Mayor de San Marcos

Universidad del Perú. Decana de América

Dirección General de Estudios de Posgrado

Facultad de Educación

Unidad de Posgrado

Liderazgo directivo, desempeño docente y rendimiento académico de los estudiantes del 5° grado, nivel secundaria Institución Educativa 5051 “Virgen de Fátima” UGEL Ventanilla – RED 05 – Lima, 2016

TESIS

Para optar el Grado Académico de Magíster en Educación con
mención en Gestión de la Educación

AUTOR

Silvia GARCÍA SOTELO

ASESOR

Abelardo Rodolfo CAMPANA CONCHA

Lima, Perú

2019



Reconocimiento - No Comercial - Compartir Igual - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

Usted puede distribuir, remezclar, retocar, y crear a partir del documento original de modo no comercial, siempre y cuando se dé crédito al autor del documento y se licencien las nuevas creaciones bajo las mismas condiciones. No se permite aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros a hacer cualquier cosa que permita esta licencia.

Referencia bibliográfica

García, S. (2019). *Liderazgo directivo, desempeño docente y rendimiento académico de los estudiantes del 5° grado, nivel secundaria Institución Educativa 5051 “Virgen de Fátima” UGEL Ventanilla – RED 05 – Lima, 2016*. Tesis para optar grado de Magíster en Educación con mención en Gestión de la Educación. Unidad de Posgrado, Facultad de Educación, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.

HOJA DE METADATOS COMPLEMENTARIOS

Código Orcid del asesor: 0000-0002-1098-9508

DNI del autor: 42897495

Grupo de investigación: Educuencia

Institución que financia parcial o total la investigación: I.E. Virgen De Fátima 5051

Ubicación geográfica donde se desarrolló la investigación:

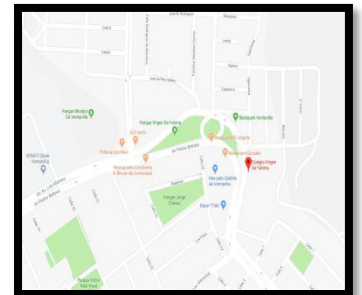
Localización de la I.E. Virgen De Fátima 5051:

La Institución Educativa N° 5051 “Virgen de Fátima” se encuentra ubicada en la Av. Pedro Beltrán s/n, entrada de Ventanilla Alta, a una altitud de 55 msnm. Callao.

Coordenadas geográficas de las Institución Educativa Virgen de Fátima 5051:

- Norte: Asentamiento Humano Ampliación de Hijos de Dios
- Este: Centro Deportivo Skatepark Ventanilla
- Oeste: Asociación Iglesia Cristiana El Ángel Fuerte
- Sur: Mercado Satélite de ventanilla

Año o rango de años que la investigación abarcó: 2014-2016





UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS

Universidad del Perú, DECANA DE AMÉRICA

FACULTAD DE EDUCACIÓN

UNIDAD DE POSGRADO

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE LA TESIS PRESENTADA POR LA GRADUANDA SILVIA GARCÍA SOTELO PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE MAGÍSTER EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN

En la ciudad de Lima, a los 28 días del mes de marzo del 2019, siendo la 11:00 a.m. se reunió en acto público en el Salón de Grados de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, el Jurado Examinador integrado por el Dr. LUCIO VALER LOPERA (Presidente), Dr. ABELARDO CAMPANA CONCHA (Asesor de tesis), Dra. MARIA ISABEL NÚÑEZ FLORES (Jurado Informante), Mg. ALBERTO VÁSQUEZ TASAYCO (Jurado Informante) y el Mg. DANTE MACAZANA FERNÁNDEZ (Miembro de Jurado), para recepcionar la sustentación de la tesis titulada: **LIDERAZGO DIRECTIVO, DESEMPEÑO DOCENTE Y RENDIMIENTO ACADÉMICO DE LOS ESTUDIANTES DEL 5º GRADO NIVEL SECUNDARIO INSTITUCIÓN EDUCATIVA 5051 "VIRGEN DE FÁTIMA" UGEL VENTANILLA – RED 05 – LIMA, 2016**, que presenta Doña SILVIA GARCÍA SOTELO para obtener el Grado Académico de Magíster en Educación, con Mención en **Gestión de la Educación**.

Para el efecto, el Jurado Examinador tuvo a la vista el informe favorable del Jurado Informante integrado por el Dr. ABELARDO CAMPANA CONCHA (Asesor de tesis), el Mg. ALBERTO VÁSQUEZ TASAYCO (Jurado Informante) y la Dra. MARIA ISABEL NÚÑEZ FLORES (Jurado Informante).

Después de haber escuchado la sustentación de la graduanda, el Jurado Examinador procedió a formular las preguntas reglamentarias y, luego de una deliberación en privado, decidió otorgarle el calificativo de:

APROBADO (14) CATONCE

Como testimonio del acto que culminó a las 12:40 pm horas, cada uno de los miembros del Jurado Examinador procedió a suscribir el acta, para que se remita a las instancias correspondientes y se expida, previo trámite administrativo, el diploma que acredite a Doña SILVIA GARCÍA SOTELO, como Magíster en Educación, con Mención en **Gestión de la Educación**.


Dr. LUCIO MAXIMO VALER LOPERA
Presidente


Dr. ABELARDO CAMPANA CONCHA
Asesor


Mg. ALBERTO VÁSQUEZ TASAYCO
Jurado Informante


Dra. MARIA ISABEL NÚÑEZ FLORES
Jurado Informante


Mg. DANTE MACAZANA FERNÁNDEZ
Miembro del Jurado

DEDICATORIA:

A mis amados padres Mónica y Rómulo por haberme dado la vida y dedicado su tiempo para educarme y formarme con el ejemplo, como lo hacen los más grandes maestros.

A mi asesor Abelardo Campana por su dedicación.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Educación, a la directora de la Unidad de posgrado Dra. Elsa Barrientos Jiménez, al asesor Dr. Abelardo Rodolfo Campana Concha, a la directora de la Institución Educativa Virgen de Fátima 5051, a los docentes y estudiantes del 5to grado de secundaria.

A mi familia, quienes con sus palabras de aliento me motivaron a seguir adelante, que siempre sea perseverante para cumplir con mis ideales, ellos fueron mi inspiración y estuvieron a mi lado apoyándome a que este sueño se haga realidad.

ÍNDICE

	Pág.
Dedicatoria	i
Agradecimiento	ii
Índice	iii
Resumen	ix
Abstract	x
Introducción	xi
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO	
1.1. Fundamentación del problema	1
1.2. Formulación del problema	2
1.2.1. Problema general	2
1.2.2. Problemas específicos	3
1.3. Objetivos de la investigación	3
1.3.1. Objetivo general	3
1.3.2. Objetivos específicos	3
1.4. Justificación	4
1.5. Alcances y limitaciones	5
1.6. Fundamentación de la hipótesis	5
1.7. Formulación de la hipótesis	6
1.7.1. Hipótesis general	6
1.7.2. Hipótesis específicas	7
1.8. Identificación y clasificación de las variables	8
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	
2.1. Antecedentes de la investigación	9
2.2. Bases teóricas	13
2.2.1. Liderazgo directivo	13
2.2.1.1. Conceptualización	13
2.2.1.2. El liderazgo directivo y la relación con las personas	14
2.2.1.3. Liderazgo educativo y la calidad educativa	16
2.2.1.4. Componentes del liderazgo	17
2.2.1.5. Importancia del liderazgo en las instituciones educativas	19
2.2.1.6. Competencias para el liderazgo directivo	21
2.2.2. Desempeño docente	23
2.2.2.1. Conceptualización	24
2.2.2.2. Importancia de la evaluación del desempeño	26
2.2.2.3. Características de la evaluación del desempeño docente	28
2.2.2.4. Dimensiones específicas de la docencia	29
2.2.3. Rendimiento académico	31
2.2.3.1. Conceptualización	31
2.2.3.2. Características del rendimiento académico	32
2.2.3.3. Tipos de rendimiento académico	32
2.2.3.4. Factores que influyen en el rendimiento académico	35
2.3. Términos básicos	36

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla nº 01:	Competencias directivas.	23
Tabla nº 02:	Operacionalización de la variable (X1): Liderazgo directivo	39
Tabla nº 03:	Operacionalización de la variable (X2): Desempeño docente	41
Tabla nº 04:	Operacionalización de la variable (Y): Rendimiento académico	43
Tabla nº 05:	Población	46
Tabla nº 06:	Muestra	46
Tabla nº 07:	Validación de instrumentos por expertos	50
Tabla nº 08:	Estadísticos de fiabilidad variable liderazgo directivo	50
Tabla nº 09:	Estadísticos de fiabilidad variable desempeño docente	51
Tabla nº 10:	Estadísticos de fiabilidad variable rendimiento académico	51
Tabla nº 11:	Frecuencias de la variable liderazgo directivo	54
Tabla nº 12:	Frecuencias de la dimensión pensamiento estratégico	55
Tabla nº 13:	Frecuencias de la dimensión gestión de aprendizaje	56
Tabla nº 14:	Frecuencias de la dimensión relaciones con las personas	57
Tabla nº 15:	Frecuencias de la dimensión estructura organizacional	58
Tabla nº 16:	Frecuencias de la variable desempeño docente	59
Tabla nº 17:	Frecuencias de la dimensión pedagógica	60
Tabla nº 18:	Frecuencias de la dimensión cultural	61
Tabla nº 19:	Frecuencias de la dimensión política	62
Tabla nº 20:	Frecuencias de la variable rendimiento académico	63
Tabla nº 21:	Frecuencias de la dimensión área curricular de matemática	64
Tabla nº 22:	Frecuencias de la dimensión área curricular de comunicación	65
Tabla nº 23:	Frecuencias de la dimensión área curricular de formación ciudadana y cívica	66
Tabla nº 24:	Frecuencias de la dimensión área curricular de historia, geografía y economía	67
Tabla nº 25:	Frecuencias de la dimensión área curricular de persona, familia y relaciones humanas	68
Tabla nº 26:	Frecuencias de la dimensión área curricular de ciencia, tecnología y ambiente	69
Tabla nº 27:	Frecuencias de la dimensión área curricular de educación para el trabajo	70
Tabla nº 28:	Frecuencias de la dimensión área curricular de inglés	71
Tabla nº 29:	Frecuencias de la dimensión área curricular de religión	72

Tabla n° 30:	Frecuencias de la dimensión área curricular de educación física	73
Tabla n° 31:	Frecuencias de la dimensión área curricular de arte	74
Tabla n° 32:	Relación entre las respuestas de las variables liderazgo directivo, desempeño docente y rendimiento académico	76
Tabla n° 33:	Relación entre las respuestas de las variables liderazgo directivo y rendimiento académico	77
Tabla n° 34:	Relación entre las respuestas de las variables desempeño docente y rendimiento académico	78

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico n ° 01:	Porcentajes de la variable liderazgo directivo	54
Gráfico n ° 02:	Porcentajes de la dimensión pensamiento estratégico	55
Gráfico n ° 03:	Porcentajes de la dimensión gestión de aprendizaje	56
Gráfico n ° 04:	Porcentajes de la dimensión relaciones con las personas	57
Gráfico n ° 05:	Porcentajes de la dimensión estructura organizacional	58
Gráfico n ° 06:	Porcentajes de la variable desempeño docente	59
Gráfico n ° 07:	Porcentajes de la dimensión pedagógica	60
Gráfico n ° 08:	Porcentajes de la dimensión cultural	61
Gráfico n ° 09:	Porcentajes de la dimensión política	62
Gráfico n ° 10:	Porcentajes de la variable rendimiento académico	63
Gráfico n ° 11:	Porcentajes de la dimensión área curricular de matemática.	64
Gráfico n ° 12:	Porcentajes de la dimensión área curricular de comunicación.	65
Gráfico n ° 13:	Porcentajes de la dimensión área curricular de formación ciudadana y cívica	66
Gráfico n ° 14:	Porcentajes de la dimensión área curricular de historia, geografía y economía	67
Gráfico n ° 15:	Porcentajes de la dimensión área curricular de persona, familia y relaciones humanas.	68
Gráfico n ° 16:	Porcentajes de la dimensión área curricular de ciencia, tecnología y ambiente	69
Gráfico n ° 17:	Porcentajes de la dimensión área curricular de educación para el trabajo	70
Gráfico n ° 18:	Porcentajes de la dimensión área curricular de inglés	71
Gráfico n ° 19:	Porcentajes de la dimensión área curricular de religión	72
Gráfico n ° 20:	porcentajes de la dimensión área curricular de educación física	73
Gráfico n ° 21:	Porcentajes de la dimensión área curricular de arte.	74

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo n° 01:	Matriz de consistencia	95
Anexo n° 02:	Cuestionario para medir la variable X1: Liderazgo educativo	96
Anexo n° 03:	Cuestionario para medir la variable X2: Desempeño docente	98
Anexo n° 04:	Prueba de conocimientos para medir la variable Y: Rendimiento académico	100
Anexo n° 05:	Ficha de validación de los instrumentos de recolección de datos por los expertos	107

RESUMEN

Esta investigación permitió demostrar la relación entre liderazgo directivo, desempeño docente y el rendimiento académico de los estudiantes del 5° grado del nivel secundaria de la Institución Educativa 5051 “Virgen de Fátima” UGEL Ventanilla – Red 05 – Lima, 2016. Para ello, se consideró factible plantear un enfoque cuantitativo de diseño correlacional, asimismo en la recolección de información se contó con un cuestionario que fue aplicado a la muestra conformado por 100 estudiantes, para conocer su opinión con respecto a las variables de estudio, del mismo modo para garantizar su alta confiabilidad se recurrió a la prueba de Alfa de Cronbach. De otro lado, se aplicó el paquete computacional SPSS versión 21, con el empleo de la fórmula de Rho de Spearman con un margen de error al 5%.

La hipótesis general encontró una correlación de $Rho = .521$, ya que la mayoría considera como regular y a veces adecuado con respecto al liderazgo directivo y el desempeño docente, respectivamente, incidiendo así en el rendimiento académico que alcanza un nivel regular. Con respecto a la primera y segunda hipótesis específica se halló una relación de $Rho = .507$ y $Rho = .565$, respectivamente. Con ello se puso en evidencia que los directivos necesitan replantear los procesos de gestión del aprendizaje y la estructura organizativa dentro la institución educativa, a su vez que el docente necesita mejorar sus capacidades en el desempeño de sus labores dentro del aula con respecto a sus capacidades pedagógicas, culturales y políticas.

PALABRAS CLAVE: liderazgo directivo, desempeño docente, rendimiento académico.

ABSTRACT

This investigation made it possible to demonstrate the relationship between management leadership, teaching performance and the academic performance of the 5th grade students of the secondary level of the Educational Institution 5051 "Virgen de Fátima" UGEL Ventanilla - Red 05 - Lima, 2016. To do this, it was considered feasible to propose a quantitative approach of correlational design, also in the collection of information a questionnaire was considered that was applied to the sample conformed by 100 students, to know their opinion with respect to the study variables, in the same way to guarantee their High reliability was applied to the Cronbach's Alpha test. On the other hand, the SPSS version 21 computer package was applied, using Spearman's Rho formula with a margin of error of 5%.

The general hypothesis found a correlation of $Rho = .521$, since the majority considered as regular and sometimes adequate with respect to the leadership and teaching performance, respectively, thus affecting the academic performance that reaches a regular level. With respect to the first and second specific hypothesis, a relationship of $Rho = .507$ and $Rho = .565$, respectively, was found. This showed that managers need to rethink the processes of learning management and organizational structure within the educational institution, while the teacher needs to improve their skills in the performance of their work in the classroom with respect to their abilities pedagogical, cultural and political.

KEY WORDS: directive leadership, teaching performance, academic performance.

INTRODUCCIÓN

El director de una entidad educativa tiene que lidiar con muchos inconvenientes del día a día, sin embargo dependerá de su liderazgo para poder plantear medidas de solución y de esta manera, las autoridades, personal, administrativo, docentes y estudiantes puedan cumplir su labor de forma adecuada, sin embargo, en la realidad se aprecia que autoridades seleccionadas para dirigir una escuela dejan mucho que desear en cuanto a su liderazgo, ya que no proponen soluciones estratégicas en beneficio de la comunidad educativa, limitándose a tomar decisiones independientes, considerando en menor medida la opinión de los demás, motivando de alguna manera que el docente también se restrinja a enseñar sin considerar las condiciones de los estudiantes o realizando un seguimiento oportuno en sus calificaciones, así como observamos en la mayoría de los estudiantes de la institución en estudio, que se ven afectados por estas situaciones.

Esta problemática nos permite ampliar puntos de vista en base a un desarrollo exhaustivo en el marco teórico con respecto a las variables liderazgo directivo, desempeño docente y rendimiento académico, los cuales se presenta en el siguiente orden de investigación:

En el primer capítulo, hacemos el planteamiento del estudio, la fundamentación, planteamiento del problema, objetivos, justificación, formulación de las hipótesis e identificación de las variables.

En el segundo capítulo, el marco teórico presenta los antecedentes de investigación, bases teóricas y el glosario de términos básicos.

El tercer capítulo, brinda detalles de la metodología aplicada a la investigación, operacionalización, población, muestra y validación de los instrumentos. El cuarto capítulo, incluye la presentación, análisis e interpretación de los datos, asimismo cuenta con el proceso de prueba de hipótesis y la discusión de los resultados.

Finalmente, se presentan las referencias bibliográficas, conclusiones, recomendaciones y los anexos: matriz de consistencia, los instrumentos de recolección de datos y la validación por los expertos.

LA TESISISTA

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO

1.1 Fundamentación del problema

La función del director es la de planificar, coordinar y evaluar la enseñanza en base a los parámetros curriculares que garantice los aprendizajes de los estudiantes, sin embargo el inconveniente se presenta cuando se engloba totalmente en sus funciones y no solicita opiniones de los docentes que están en contacto directo con las necesidades del estudiante, así como lo señalan Ulloa, Nail, Castro y Muñoz (2012) es necesario el aporte de un director líder que genere un mayor impacto en la promoción y participación del aprendizaje y al desarrollo docente. Así mismo, es necesario establecer rumbos a través de la identificación y articulación de una visión en la que se permita desarrollar a las personas, rediseñar la organización, especialmente la cultura escolar.

Como lo hemos explicado anteriormente, si el director no considera opiniones de los docentes, esto ocasiona diferentes inconvenientes dentro de la organización como la desmotivación de los docentes por alcanzar objetivos académicos, limitándose solo a cumplir el trabajo de enseñar, sin considerar si el estudiante está aprendiendo o no, asimismo, no se toma la

molestia de comunicarse con los padres de familia para tomar medidas preventivas a fin de que no perjudique su rendimiento académico. Ante esta problemática, González y Subaldo (2015) refieren que la función docente supone un gran reto y tiene una gran dificultad sobre todo en la sociedad actual, llena de grandes cambios y nuevas situaciones que el docente debe solucionar diariamente, lo que representa incertidumbre y desgaste en su trabajo, además agrega que la sociedad en sí plantea constantes cambios, que generan problemas al sistema y a las instituciones educativas, cambios que producen incertidumbres y desgastes en el trabajo del profesorado.

Como vemos, si no se ofrece un clima institucional adecuado y los docentes no están capacitados para la enseñanza en base a objetivos académicos, los estudiantes no tendrán la motivación ni el interés de aprender, viéndose reflejado en su rendimiento. Esto lo podemos encontrar en las opiniones de Caballero, Abello y Palacio (2007) quienes enfatizan que el rendimiento académico implica el cumplimiento de las metas, logros y objetivos establecidos en el programa o asignatura que cursa un estudiante, expresado a través de calificaciones, que son resultado de una evaluación que implica la superación o no de determinadas pruebas, materias o cursos.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre liderazgo directivo y desempeño docente con el rendimiento académico de los estudiantes del 5° grado del nivel secundaria de la Institución Educativa 5051 “Virgen de Fátima” Ugel Ventanilla – Red 05 – Lima, 2016?

1.2.2. Problemas específicos:

- a. ¿De qué manera se asocia el liderazgo directivo con el rendimiento académico de los estudiantes del 5° grado del nivel secundaria de la Institución Educativa 5051 “Virgen de Fátima” Ugel Ventanilla – Red 05 – Lima, 2016?
- b. ¿De qué manera se asocia el desempeño docente con el rendimiento académico de los estudiantes del 5° grado del nivel secundaria de la Institución Educativa 5051 “Virgen de Fátima” Ugel Ventanilla – Red 05 – Lima, 2016?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Demostrar la relación entre liderazgo directivo, desempeño docente y el rendimiento académico de los estudiantes del 5° grado del nivel secundaria de la Institución Educativa 5051 “Virgen de Fátima” Ugel Ventanilla – Red 05 – Lima, 2016.

1.3.2. Objetivos específicos:

- a. Identificar la asociación entre el liderazgo directivo y el rendimiento académico de los estudiantes del 5° grado del nivel secundaria de la Institución Educativa 5051 “Virgen de Fátima” Ugel Ventanilla – Red 05 – Lima, 2016.
- b. Describir la asociación entre el desempeño docente y el rendimiento académico de los estudiantes del 5° grado del nivel secundaria de la Institución Educativa 5051 “Virgen de Fátima” Ugel Ventanilla – Red 05 – Lima, 2016.

1.4. Justificación

La presente investigación se justifica de la siguiente manera:

Teórica

Permitirá aportar al conocimiento existente sobre la relación entre el liderazgo directivo, desempeño docente y el rendimiento académico en las instituciones educativas del nivel secundaria, cuyos resultados de esta investigación podrá sistematizarse en recomendaciones para ser incorporado como conocimientos a los directivos y docentes con el fin de mejorar la calidad educativa.

Metodológica

Propiciará que los directivos y docentes generen un conjunto de nuevas estrategias metodológicas para mejorar el rendimiento académico de los estudiantes, creando programas de motivación y así obtener calificaciones destacables.

Social

Posibilitará que los directivos y docentes se comprometan a trabajar bajo objetivos claros y alcanzables con respecto al rendimiento académico de los estudiantes, estableciendo planes que mejoren el clima organizacional y mayor comunicación entre los directivos y docentes.

Administrativa

Proponer mayor rigurosidad al momento de seleccionar al director y plana docente que se involucre en las distintas áreas para garantizar el adecuado rendimiento académico de los estudiantes.

1.5. Alcances y limitaciones

El interés se enfoca en investigar las variables de liderazgo directivo, desempeño docente y rendimiento académico, para ello presentamos los siguientes alcances y limitaciones:

- Se centró específicamente en el entorno de la Institución Educativa 5051 “Virgen de Fátima” UGEL Ventanilla – Red 05 – Lima, 2016.
- Los resultados se enfocaron específicamente en demostrar la relación de las variables liderazgo directivo, desempeño docente y rendimiento académico.
- Se encontró poca bibliografía nacional en las bibliotecas del país, lo cual limitó de alguna forma la adaptación del marco teórico con una perspectiva más objetiva de la realidad educativa del Perú.

1.6. Fundamentación de la hipótesis

La ausencia de un claro liderazgo en las funciones directivas y la desmotivación del docente por mejorar su desempeño dentro de las aulas están incidiendo en las calificaciones de los estudiantes, quienes cumplen la función de asistir sin importar que tanto o mucho están aprendiendo de los cursos que reciben en la institución que estamos investigando. Existen muchos factores que no nos permiten lograr los objetivos académicos esperados, sin embargo también depende del compromiso de todos los miembros de la institución para cambiar esta imagen de la mala calidad académica que se ofrece en las instituciones del Estado.

Así como transmite Losada (2007) ejercer liderazgo docente debe enfocarse en orientar y motivar, es decir mostrar y definir lo que se pretende lograr en la institución, contribuyendo al desarrollo de las personas que la forman en este caso y de manera especial el profesorado como también el personal que trabaja en la institución educativa, a partir del reconocimiento de sus

necesidades, intereses, sentimientos y construir espacios que permitan hacer compatibles tales características personales con las necesidades e intereses de la institución.

Con respecto al desempeño docente tenemos a Rodas (2011) quien considera que el desempeño docente debe caracterizarse por el cumplimiento de actividades, tareas y responsabilidades propias de su trabajo, en el cual no debe descuidar la planificación, implementación, conducción y evaluación, teniendo en cuenta no sólo la capacidad cognoscitiva sino también las actitudes y valores del educando.

Es por ello que León (2008) sugiere una evaluación periódica del desempeño de los docentes como una forma de mejora de la gestión de los docentes dentro del sistema educativo, aunque no lo menciona esto también debería extenderse a los directores para establecer mejorar y conocer a profundidad si están capacitados para su cargo. Gutiérrez y Montañez (2007) agrega que estas capacidades deben estar enfocados en el rendimiento académico, ya que en los estudiantes muchas veces pueden presentarse limitaciones que intervienen en la asimilación y aprovechamiento de los conocimientos adquiridos, de acuerdo al perfil deseado y establecido en una institución educativa.

1.7. Formulación de la hipótesis:

Las hipótesis se plantean en forma estadística alterna y nula.

1.7.1. Hipótesis general

HGA. El liderazgo directivo y el desempeño docente se asocian significativamente con el rendimiento académico de los estudiantes del 5° grado del nivel secundaria de la Institución Educativa 5051 “Virgen de Fátima” Ugel Ventanilla – Red 05 – Lima, 2016.

HGO. El liderazgo directivo y el desempeño docente no se asocia significativamente con el rendimiento académico de los estudiantes del 5° grado del nivel secundaria de la Institución Educativa 5051 “Virgen de Fátima” Ugel Ventanilla – Red 05 – Lima, 2016.

1.7.2. Hipótesis específicas:

1.7.2.1. Hipótesis específica 1

H1. El liderazgo directivo se asocia significativamente con el rendimiento académico de los estudiantes del 5° grado del nivel secundaria de la Institución Educativa 5051 “Virgen de Fátima” Ugel Ventanilla – Red 05 – Lima, 2016.

Ho. El liderazgo directivo no se asocia significativamente con el rendimiento académico de los estudiantes del 5° grado del nivel secundaria de la Institución Educativa 5051 “Virgen de Fátima” Ugel Ventanilla – Red 05 – Lima, 2016.

1.7.2.2. Hipótesis específica 2

H2. El desempeño docente se asocia significativamente con el rendimiento académico de los estudiantes del 5° grado del nivel secundaria de la Institución Educativa 5051 “Virgen de Fátima” Ugel Ventanilla – Red 05 – Lima, 2016.

Ho. El desempeño docente no se asocia significativamente con el rendimiento académico de los estudiantes del 5° grado del nivel secundaria de la Institución Educativa 5051 “Virgen de Fátima” Ugel Ventanilla – Red 05 – Lima, 2016.

1.8. Identificación y clasificación de las variables

De acuerdo al problema general presentado en la presente investigación científica, las variables se han clasificado de la siguiente manera:

1.8.1. Variable X1: El liderazgo directivo

1.8.2. Variable X2: El desempeño docente

1.8.3. Variable Y: Rendimiento académico

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

En los últimos años y en diversas universidades del Perú, así como también, organizaciones relacionadas o preocupadas por la materia educativa se han dedicado a estudiar el liderazgo de los directivos dentro de las organizaciones educativas. Por consiguiente, es necesario hacer una revisión de los trabajos afines a esta investigación con el objeto de tomarlos como referencia y direccionar adecuadamente el presente estudio.

A continuación, referimos a nivel internacional como nacional, de índole investigativa, lo que presentamos como antecedentes. Los cuales nos apoyan para respaldar nuestro trabajo en temas de liderazgo directivo en relación con el desempeño docente y el rendimiento académico.

I. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

Morazán (2013) en su tesis posgrado (Honduras), titulada *Competencias docentes y su relación con el rendimiento académico en la asignatura de matemáticas en las instituciones de educación media del municipio de Danlí*, se planteó el objetivo de analizar la relación entre las competencias docentes y el rendimiento académico de los estudiantes. En las conclusiones establece que el rendimiento académico se traduce como un indicador clave de la situación de las competencias docentes con que actualmente se desempeñan los involucrados en el estudio, como una tendencia de lo que sucede en la atmósfera educativa. Entre las sugerencias que mencionan están la urgencia y necesidad de diseñar y ejecutar un programa de fortalecimiento interinstitucional, que permita a los y las docentes de la asignatura de matemáticas conocer, identificar y analizar sus debilidades, de manera que logren fortalecer esos vacíos.

Reynoso (2011) en su tesis posgrado (México), titulado *Factores que determinan el rendimiento escolar en el nivel secundario en el Estado de Nuevo León*, se planteó el objetivo de estudiar las limitaciones y obstáculos que para el desarrollo sustentable implica una educación secundaria con bajo aprovechamiento escolar, determinando qué factores del medio familiar, escolar y del alumno inciden en el aprovechamiento escolar de secundaria de la entidad. En las conclusiones se estableció que las variables del entorno familiar están asociadas positivamente con los puntajes de ambas materias, siendo el grado de relación mayor para las matemáticas que para la lectura. Es decir, entre mayor sea el estatus ocupacional de los padres y sus niveles educativos, y mejores sean las condiciones materiales en el hogar más altos son los resultados obtenidos en matemáticas y de lectura. En tanto que el grado de asociación entre las variables del entorno escolar y el rendimiento escolar muestra que entre mayores y de mejor calidad sean los recursos escolares y mejor sea la gestión escolar y el grado de selectividad de los alumnos, más altos son los puntajes obtenidos.

Ponce (2008) en su tesis posgrado (Chile) titulada *El liderazgo y su relación con el rendimiento académico*, se planteó el objetivo de determinar el nivel de incidencia del estilo de liderazgo desarrollado por la dirección, los profesores y los padres y apoderados en los resultados académicos de sus alumnos. En las conclusiones se determinaron que el estilo de Liderazgo Democrático desarrollado por los directores de la población en estudio, impacta en los profesores de manera positiva, pues a juicio de los alumnos de los colegios en estudio, consideran que sus profesores tienen comportamientos alegres y optimistas, preocupados de los resultados y generando siempre un buen clima de aprendizaje en aula. Por ello, sugiere organizar talleres o cursos de perfeccionamiento cuyo objetivo es alcanzar en sus docentes liderazgos de estilo democrático.

II. ANTECEDENTES NACIONALES

Prada (2015) en su tesis doctoral, con el título *El estilo de liderazgo del director y el desempeño docente en la calidad educativa, en las instituciones educativas públicas de la capital de la provincia de Canta de la UGEL N°12, Región Lima, Provincias, 2013*, se planteó el objetivo de evaluar la incidencia del estilo de liderazgo del director y desempeño docente en la calidad educativa según la opinión de los docentes. En las conclusiones se determinó que, con respecto al estilo de liderazgo del director en las Instituciones Educativas Públicas de la capital de la provincia de Canta, el 65% de los docentes perciben que el estilo de liderazgo del director es eficiente, el 30% expresan que es ineficiente, y solo el 5% dicen que el estilo de liderazgo del director muy eficiente. Por lo cual sugiere que los directivos de las instituciones educativas en estudio dejen de lado el liderazgo autocrático, en su lugar desarrollen el liderazgo democrático y sobre todo el liderazgo transformacional, ya que transforma las aspiraciones, los ideales, las motivaciones, los valores de sus seguidores y moviliza sus necesidades de orden superior.

Zarate (2011) en su tesis sustentada en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, titulada *Liderazgo directivo y el desempeño docente en instituciones educativas de primaria del distrito de Independencia - Lima*, se planteó el objetivo de establecer la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño de los docentes de las instituciones educativas de la población en estudio. En las conclusiones se estableció que existe una alta relación; el 95% de los docentes están de acuerdo con el liderazgo directivo que presenta en las dimensiones Gestión pedagógica, Institucional y Administrativo, por cual considera que la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en el nivel primaria se muestra con aceptación según los docentes ya que los resultados estadísticos arrojan que el Chi cuadrado es de 27.13 considerado alto.

Piña (2010) en su tesis doctoral, sustentado en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, con el título *El desempeño docente y su relación con las habilidades del estudiante y el rendimiento académico en la universidad particular de Iquitos, año 2010*, se planteó el objetivo de determinar la relación existente entre el desempeño docente con las habilidades del estudiante y el rendimiento académico de la población de estudio. En las conclusiones se encontró evidencias empíricas que demuestran que el desempeño docente y las habilidades del estudiante están relacionadas significativamente, ya que los estudiantes en el estudio, señalan como bueno en un 47.3%, mientras que el 43.8% evaluaron al desempeño docente como regular y solo el 8.9% mencionaron que era deficiente.

Gutiérrez (2003) en su investigación *Relación entre el desempeño docente y el rendimiento académico de estudiantes de la EBR de Lima Metropolitana en el año 2003*, presenta una investigación de naturaleza correlacional descriptiva y de diseño analítico – factorial en la que sobre la base de una muestra probabilística y estratificada según sexo, especialidad y tamaño establecido a un nivel de confiabilidad del 95%, se trató de establecer si el desempeño docente en aula se relacionaba o no con el rendimiento académico de los estudiantes de la EBR de Lima Metropolitana. En las conclusiones, detalla que el promedio del rendimiento académico del grupo

de alumnos que tuvo profesores con desempeño eficiente, es mayor que el promedio del grupo de alumnos que tuvo profesores con desempeño no eficientes.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Liderazgo directivo

2.2.1.1. Conceptualización

Para tener una idea clara de nuestro tema de investigación, debemos tener en consideración la definición de sus términos básicos. Existen a través de los años, conceptualizaciones de personajes que han investigado y realizado trabajos de índole científica. Expondremos algunos.

Rojas y Gaspar (2006) considera que el liderazgo directivo es la capacidad que se tiene para dirigir a un determinado grupo dentro de una institución, por lo cual lo resumen como el arte de la conducción de seres humanos.

Por su parte, Angulo y Silíceo (2001) afirman que el líder es quien posee una serie de cualidades de actitud como generosidad, valentía, convicción, sabiduría y riesgo, entre las cuales de inspiración detalla la motivación, pasión, congruencia, credibilidad e integridad, fe y esperanza. También consideran necesarios los comportamientos de interrelación como la disposición y presencia, comunicación, capacidad de escuchar, convencimiento y negociación.

Murillo (2006) considera que la conducta efectiva de un líder consiste en fomentar relaciones positivas, el mantenimiento del sentimiento de lealtad al grupo, el entusiasmo para alcanzar altos estándares de rendimiento, la posesión de conocimientos técnicos, la capacidad de coordinación y planificación.

Por otro lado, Jones y George (2006) consideran que el liderazgo es el proceso por el cual una persona ejerce influencia sobre la gente e inspira, motiva y dirige sus actividades para ayudar a alcanzar los objetivos del grupo o de la organización, por ello es indispensable que el director demuestre liderazgo para el beneficio de toda institución educativa.

El liderazgo se muestra en los grupos sociales y en las instituciones, ya que constituye una influencia interpersonal ejercida en una situación dada, dirigida a través del proceso de comunicación humana para la consecución de uno o más objetivos específicos, como lo explica Goberna (2001) las condiciones para que se dé el liderazgo efectivo necesitan de la alianza entre el poder y la autoridad, pero a la vez en un institución como se menciona se requiere la influencia interpersonal para que se consiga los objetivos en conjunto.

2.2.1.2. El liderazgo directivo y la relación con las personas

El liderazgo es, de cierta manera un tipo de poder personal. A través del liderazgo una persona influye en otras en función de las relaciones existentes. Como lo refiere Chiavenato (2002) un líder hace uso de la influencia y que todas las relaciones interpersonales. Esta influencia es una noción ligada al concepto de poder y de autoridad. Poder es el potencial de influencia de una persona sobre otras, que puede ser ejercido o no.

En una institución, un líder debe tener la capacidad de afectar y controlar las acciones y decisiones de las otras personas, incluso si ellas se oponen. Goberna (2001) señala que la autoridad, entendida como la libre elección de las órdenes de quien dirige, es el poder legítimo, poder legal socialmente aceptado que tiene una persona en virtud del papel o posición que cumple en una estructura organizacional.

Por su parte, Jones y George (2006) consideran que existen diversos tipos de poder: legítimo, de recompensa, coercitivo, experto y referido. Los líderes efectivos dan pasos para tener suficientes niveles de cada tipo de poder y usan el que tienen en formas provechosas.

El poder legítimo es la autoridad que se tiene en virtud del puesto ocupado en la jerarquía de la organización, el poder de recompensar es la capacidad que se tiene para conceder premios o estímulos, el poder coercitivo viene a ser la autoridad para obligar y sancionar, el poder experto o de competencia se basa en conocimientos, habilidades y pericia del directivo y el poder referido proviene de la admiración, respeto y lealtad de los subalternos.

El liderazgo fidedigno se deriva, generalmente, del poder de competencia y el poder de referencia del líder. Cuando se funda en el poder de la recompensa, la coerción o la legitimación, se basa exclusivamente en el poder de la posición que la organización le confiere. El desafío del administrador está en saber buscar con decisión el poder de competencia y de referencia para ejercer un liderazgo basado en el poder personal.

Chiavenato (2002) manifiesta que el líder en rigor, el administrador debería ser también un líder para tratar adecuadamente con las personas que trabajan con él. Además, este debe actuar en grupos formales e informales y no siempre es un administrador. Entendemos así que el administrador se puede apoyar en su totalidad en la autoridad de su cargo o adoptar un estilo de conducta mucho más participativo que implique decisión y comunicación compartida con los agentes que se tiene a cargo. Aquí se ve otro aspecto importante del liderazgo, el cual es la comunicación del líder que afecta el comportamiento y desempeño de los liderados con su claridad y exactitud, pues la dificultad de comunicar es una deficiencia que perjudica al mismo.

Lo expresado se puede aplicar al caso concreto de la realidad escolar donde el director líder debe guiar la determinación de lo que se va a realizar de forma correcta, proporcionar al personal los insumos y las condiciones necesarias para el trabajo efectivo, verificar que las tareas se hagan eficientemente y evaluarlas, e introducir cambios o innovaciones para corregir o mejorar el funcionamiento institucional. Hay que agregar que todo personal directivo debe tener presente que ocupar el puesto de la dirección no es ubicarse en una situación de privilegio que le posibilite comodidades injustificadas, ni usufructuar el cargo rehuendo funciones y tareas de su competencia.

2.2.1.3. Liderazgo directivo y la calidad educativa

Uribe (2007) asevera que la evidencia nos indica que los directores efectivos favorecen y crean un clima organizacional de apoyo a las actividades escolares, promueven objetivos comunes, incorporan a los docentes en la toma de decisiones, planifican y monitorean el trabajo pedagógico. Es notorio que el desempeño de un profesor se ve afectado por múltiples factores, entre los que se cuentan, económicos, sociales, personales e institucionales, pero dentro de estos últimos se resalta conjuntamente el clima de la organización y el liderazgo de los directores.

Por su parte, Rojas (2006) asegura que la dirección consolida gestiones exitosas cuando los directores y directoras líderes coordinan las acciones de tal modo que los procesos de enseñanza y aprendizaje discurren sin quiebres.

Hunt (2009) detalla que el liderazgo efectivo del director engloba un conjunto de habilidades y competencias que se pueden adquirir. Es necesario desarrollar programas para proveer a los directores las

habilidades y competencias que les permitan a su vez proveer supervisión y apoyo efectivos para mejorar la escuela.

Rojas (2005) indica que un director líder debe tener un alto nivel de conocimiento profesional acerca de herramientas de liderazgo y gestión educativa, al mismo tiempo atributos ejemplares tanto profesionales como personales.

Coincidiendo con Rojas es que todo director debería mostrar su dominio en la gestión y liderazgo para ser ejemplo a seguir frente a los docentes y estudiantes.

2.2.1.4. Componentes del liderazgo

Ponce (2008) destaca los siguientes componentes:

Autoestima

Ponce (2008) agrega que es importante conocer nuestro nivel de autoestima para establecer en qué situación nos encontramos y decidir que queremos hacer al respecto. Podemos ayudarnos para conocer nuestro nivel de autoestima tratando de identificar en nosotros algunos detalles como pensamientos y sentimientos sobre si mismos que tienden a fluctuar de acuerdo a la experiencia diaria.

Fischman (2001) señala que la autoestima implica conocerse a sí mismo, agrega que la vida siempre nos presenta problemas y situaciones en las que debemos tomar decisiones. Si estamos despiertos y nos conocemos profundamente, tendremos la capacidad de decidir lo mejor para nosotros.

Comunicación efectiva

Ponce (2008) señala que la comunicación se logra cuando un líder sabe escuchar y se expresa asertivamente. Sin embargo, la

comunicación puede ser muy útil pero también muy peligrosa. Bien utilizada, ayuda a generar un clima de confianza y mal usada, puede generar dolor, rabia e indignación hasta crear un clima destructivo en la organización.

La visión

Ponce (2008) señala que un líder centra la atención en la coalición de los grupos sobre la ilusión de la visión, en la motivación e inspiración para mantener a la gente emocionada en la dirección del futuro visionado. El líder comunica una visión de promesa, ilusión, futuro y logra que los empleados se identifiquen con ella trabajando día a día, todo esto, gracias a un proceso exitoso de comunicación. A esto podemos sumar lo dicho, Fischman (2001) señala que la visión traza la dirección del liderazgo ya que es un viaje y no un destino.

Ponce (2008) agrega que las actitudes posibles ante la visión:

- *Actitudes positivas tales como:* el compromiso, el alistamiento, el acatamiento genuino, y el acatamiento formal que establecen el querer la visión, hacer todo lo posible para lograr concretar la visión y establecer los beneficios.
- *Actitudes negativas como:* el acatamiento a regañadientes, la desobediencia, la apatía que no le ven los beneficios, no se hace lo que se espera y no se manifiesta interés ni energía.

La creatividad

Ponce (2008) detalla que la creatividad en las Instituciones se cree que pasa más por personas especialistas que por personas comunes. Hay algunos directivos que en su acción de mostrar un mejor liderazgo piensan que la creatividad es cosa de ellos y no de sus colaboradores, no consideran buena ninguna idea que no se les haya ocurrido a ellos.

Por otro lado también hay líderes que alientan y no sofocan, la creatividad de sus colaboradores, son bien conscientes del papel que como líderes les corresponde en la innovación (sin descartar la propia generación de buenas ideas).

Equilibrio

El equilibrio se entiende como la ecuanimidad, mesura, sensatez en los actos y juicios, actos de contemporización, prudencia o astucia, encaminados a sostener una situación, actitud, opinión, etc.

Es por eso, Ponce (2008), mencionando a Warren (1994), refiere que el líder tenga la capacidad de medir con justicia, sin arbitrariedades y aplicando normas parejas para todos, sin privilegios de ningún tipo. Todo se debe medir con la misma vara, con aquella que representa la justicia. Que un líder pierda su imparcialidad es vergonzoso. Cuando un líder pierde la vergüenza la gente le pierde el respeto y se divide buscando su propia conveniencia

2.2.1.5. Importancia del liderazgo en las instituciones educativas

Puerta (2012) señala que una de las características más importantes de las escuelas eficaces, también consideradas de calidad, es el liderazgo claro y abierto del director o directora. Sus actitudes, valores, metas, comportamientos son clave para llevar una institución educativa al logro de sus objetivos y para conducir un colectivo en el trabajo conjunto y colaborativo que se requiere. Es por ello que señala las siguientes razones:

- Razones de tipo sociológico

Puerta (2012) señala que ningún grupo humano funciona eficazmente sin algún tipo de liderazgo, pero este factor no es admitido entre otras, por las siguientes razones:

- La formación académica debe incluir capacidad de liderazgo.
- Este liderazgo de hecho limita o cuestiona cualquier otro tipo de liderazgo externo.
- En la enseñanza, que siempre ha dependido de una cultura administrativa, cada funcionario sabe o pretende saber lo que tiene que hacer desde el punto de vista procedimental y normativo; muchos hasta se resisten a ser supervisados y tienen un director a quien delegan parte de su responsabilidad en la administración.

- Razones de tipo psicológico

Puerta (2012) indica que cuando un grupo de personas se encuentra en la situación de tener que trabajar en una dinámica de cohesión y colaboración, impuesta por las leyes o por la cultura social, se generan tensiones entre los objetivos de la institución y los intereses corporativos o personales de los diferentes integrantes del grupo.

En este caso la presencia del líder se hace necesaria para armonizar los objetivos institucionales y los intereses personales.

- Razones de tipo profesional y pedagógico

Puerta (2012) refieren que existen dos aspectos en la gestión de un grupo:

- El logro de resultados de calidad, medidos por la satisfacción del cliente (ya sea este el estudiante, sus padres o la comunidad educativa o local).
- Las relaciones humanas que deben ser óptimas para permitir el clima adecuado para el aprendizaje.

Estos aspectos requieren de un líder con la capacidad de convencer y ganar la confianza, el interés y el compromiso del grupo para consolidar una propuesta en bien del cliente o del colaborador, anteponiéndola a los intereses individuales, por otro lado el don de persona con suficiente capacidad de respetar y negociar con todos, para lograr las condiciones de promover las relaciones humanas que permitan optimizar el trabajo al interior de la organización.

2.2.1.6. Competencias para el liderazgo directivo

Bolívar (2011) indica que un liderazgo pedagógico requiere en paralelo, una comunidad de aprendizaje, donde el profesorado desempeñe a su vez el papel de líder. Las nuevas demandas a la escuela exigen el liderazgo a todos los niveles. Los líderes formales han de favorecer el liderazgo múltiple del profesorado, creando condiciones y oportunidades para el desarrollo profesional y organizacional. Desde una concepción más orgánica y horizontal, el profesorado ha de ser líder en su propio contexto.

Por su parte, Álvarez (2010) delimita cuatro competencias esenciales para el del liderazgo directivo:

- *Competencia del pensamiento estratégico.* Capacidades y habilidades para promover y gestionar procesos de cambio, al tiempo que implica a los agentes en proyectos de misión compartida de la organización. Estas dimensiones quedan plasmadas en el proyecto de dirección.
- *Competencia de gestión del aprendizaje.* Dirección pedagógica del aprendizaje como una competencia clave del liderazgo, liderar los procesos de enseñanza-aprendizaje, supervisar la labor del profesorado, promover el desarrollo profesional del profesorado.

- *Competencia de relación con las personas.* El liderazgo, como relación de influencia en otras personas, crea redes de relaciones humanas entre los agentes educativos y en primer lugar, con el profesorado para gestionar los proyectos institucionales.
- *Competencia para la creación y animación de estructuras organizativas.* En un contexto de autonomía creciente, el director debe ser capaz de organizar estructuras que faciliten coordinar y trabajar en equipo en un marco de liderazgo compartido.

Campo (2010) propone las siguientes competencias para efectuar un retrato de un director ideal:

- Cualidades personales, flexibilidad, constancia, autonomía, fiabilidad, integridad, equilibrio.
- Destrezas interpersonales, empatía, preocupación por los otros, asertividad, escucha activa, claridad, concisión en la expresión, y trabajo en equipo.
- Capacidad de dirección y liderazgo para delegar funciones, motivación, control de calidad, desarrollo del personal y apertura al exterior.

Por su parte, Bolívar (2011) indica que un liderazgo pedagógico requiere en paralelo, una comunidad de aprendizaje donde el profesorado desempeñe a su vez el papel de líder. Los líderes formales han de favorecer el liderazgo múltiple del profesorado, creando condiciones y oportunidades para el desarrollo profesional y organizacional. Desde una concepción más orgánica y horizontal, el profesorado ha de ser líder en su propio contexto.

También destaca que las competencias de la dirección se mueven por un lado, entre aquello que es preciso para que la escuela funcione y por otro lado, un conjunto de competencias relacionales que posibiliten que la escuela funcione como grupo humano.

Campo (2010) propone las siguientes competencias para efectuar un retrato de un director ideal:

Tabla n° 01: Competencias directivas

Categorías	Competencias directivas
Cualidades personales	Flexibilidad, constancia, autonomía, fiabilidad, integridad, equilibrio.
Destrezas interpersonales	Empatía, preocupación por los otros, asertividad, escucha activa, claridad y concisión en la expresión, trabajo en equipo.
Capacidad de dirección y liderazgo	Delegar, motivación, control de calidad, desarrollo del personal, apertura al exterior, liderazgo.
Destrezas técnicas de gestión	Planificación de proyectos, negociación, organización de recursos, comprensión del contexto.

Fuente: Campo (2010)

2.2.2. Desempeño docente

En nuestra sociedad; un mundo globalizado, tecnológico y competitivo que apunta hacia la calidad de la educación y los grandes desafíos por los que atraviesa la educación peruana se observa que los procesos de enseñanza aprendizaje en la educación secundaria actual tienen que cambiar en las perspectivas de los nuevos paradigmas. Las instituciones educativas deben de asumir los cambios que ocurren en el mundo actual, es decir, deben de pasar de la inercia a la acción y a la elaboración de nuevas propuestas.

Para que el cambio sea un que hacer cotidiano en las instituciones es necesario que los agentes adopten una actitud de cambio y asumir el cambio, es decir, tener una visión de la tarea educativa, de las herramientas y técnicas metodológicas para asumir en la práctica los

nuevos paradigmas y hacer más eficiente y eficaz su trabajo. Siendo el rendimiento académico un indicador del éxito frente a las demandas sociales, surge ante los adolescentes como un medio fundamental para alcanzar sus metas de ingreso a un mundo de realización laboral, profesional o técnico.

2.2.2.1. Conceptualización

La función del docente es guiar en el aprendizaje o a la iluminación de nuevos conocimientos a los alumnos, para ello el docente debe de tener un dominio de un tema en especial y algunas cualidades: como la vocación para el servicio de “enseñar”, transmitir y que sea fácil de comunicarse así como también posea un espíritu de liderazgo que lo ayuden a concretar sus objetivos.

Por su parte, Cahuana (2006) menciona que es el ejercicio práctico de una persona donde ejecuta las obligaciones y roles establecidos legales, institucional y socialmente, pero que son inherentes a la profesión docente. Entre tales actividades, se mencionan la planificación y programación educativa, la facilitación del aprendizaje, el empleo de estrategias didácticas, el uso de materiales y medios didácticos, la evaluación del aprendizaje, etc.

Bretel (2002) sobre el desempeño considera indispensable precisar cuál es la misión educativa específica del docente y en este contexto, contribuir desde los espacios estructurados para la enseñanza sistemática, al desarrollo integral de las personas incorporando sus dimensiones biológicas, afectivas, cognitivas sociales y morales, su función es mediar y asistir en el proceso por el cual niños y jóvenes desarrollan, sus conocimientos, capacidades, destrezas, actitudes y valores en el marco de un comportamiento que valora a otros, respetando los derechos individuales y sociales. Para realizar esta misión los docentes necesitan creer en ella y en que es posible realizarla bien.

Para Acevedo (2002) lo define como la actuación del docente en relación a cada uno de los aspectos relevantes del ejercicio de su profesión. En esta definición se trata de enfatizar la actuación del docente, lo que hace cómo enseña, pues esto es en ocasiones la única vía de realización del perfil propuesto.

Montenegro (2003) detalla que para algunos el docente es un trabajador de la educación, mientras que para otros es esencialmente un servidor público, un educador apóstol, un científico de la enseñanza aprendizaje, un facilitador, mediador o ingeniero de conductas en el aula, lo cierto es que optar por algunas de estas u otras posturas, devienen en serias implicancias en la praxis pedagógica a efectuar. En nuestro caso adoptamos la postura más holística posible del desempeño docente, la del docente reflexivo, creativo, crítico, investigador, experto, pero altamente comprometido social y políticamente con su comunidad y la liberación humana, de espíritu abierto, democrático e innovador, competente pedagógicamente, con madurez emocional, especialista en la materia que debe enseñar pero con sólida cultura general, volitivamente muy bien dotado, empático, etc.

Según el marco del buen desempeño docente del MINEDU (2012) menciona que el desempeño docente implica considerar cómo éste es descrito en el sistema educativo nacional, teniendo en cuenta las disposiciones específicas del marco normativo y los planteamientos del Proyecto Educativo Nacional.

Según la Constitución Política, el Estado garantiza la existencia y ejercicio de la profesión docente, a la que considera carrera pública y procura, junto con la sociedad, su evaluación, capacitación y profesionalización.

La docencia es definida en documentos fundamentales de política educativa como la Ley N° 28044, Ley General de Educación, y la Ley N° 29944, Ley de Reforma Magisterial, como una profesión de carácter

ético, asociada a fines sociales, con autonomía para desarrollar su trabajo en el marco del sistema y de la institución educativa y con responsabilidad sobre el proceso y el logro educativo de sus estudiantes en cuanto individuos y en cuanto grupo. Así se especifica la misión del profesor para cumplir correctamente su desempeño:

- Contribuir eficazmente en la formación de los estudiantes en todas las dimensiones del desarrollo humano.
- Planificar, desarrollar y evaluar actividades que aseguren el logro del aprendizaje de los estudiantes.
- Trabajar en el marco del respeto de las normas institucionales de convivencia en la comunidad educativa.
- Participar en la institución educativa y en otras instancias con el fin de contribuir al desarrollo del Proyecto Educativo Institucional y de los proyectos educativos Local, Regional y Nacional.
- Colaborar con la familia, la comunidad y el Estado en la formación integral del educando.
- Prestar un servicio público esencial dirigido a concretar el derecho de los estudiantes y de la comunidad a una enseñanza de calidad, equidad y pertinencia.

2.2.2.2. Importancia de la evaluación del desempeño

Tejedor (2011) señala que técnicamente la evaluación es un proceso complejo y cognitivo, ya que se construyen conocimientos, instrumental (porque requiere del diseño y aplicación de determinados procedimientos, instrumentos y métodos) y axiológico (porque supone siempre establecer el valor de algo).

De otro lado, este autor también destaca su importancia centrada en el sentido de la orientación educativa y determina el comportamiento de los sujetos, no sólo por los resultados que pueda ofrecer sino porque ella preestablece qué es lo deseable, valioso, y lo que debe ser.

Otro punto a destacar de Tejedor (2011) es su opinión sobre el papel que puede jugar la evaluación del desempeño docente en el desarrollo de la actividad escolar, es doble: Como instrumento técnico de control, de responsabilidad y de imputabilidad, la escuela es una realidad que implica una relación entre personas, una estructura, tareas y presupuestos, así como una obligación contractual de ofrecer un servicio de calidad a la sociedad. Como un instrumento de formación de los profesionales de la educación (capacidad interna de mejora), en respeto a su misión en la sociedad, que es un proyecto integrado que hace que la escuela sea más que la aglomeración de personas y de campos específico.

Esto nos lleva analizar que el profesional docente como actores sociales de cambio, personas con la capacidad de generar e impulsar estudiantes activos que no solo se queden con información de momento sino más bien que vayan más allá de las expectativas y logren desarrollar una capacidad de reflexión y de análisis, como intelectuales transformadores y no sólo como ejecutores eficaces capaces de cumplir con cualquier objetivo que sea sugerido o impuesto desde el sistema.

Barreto (2012) por su parte indica que la evaluación de desempeño docente será concretar el campo de trabajo docente como una práctica investigativa. Y ello requiere contar con la capacidad de construir y evaluar sistemáticamente las prácticas pedagógicas, en base a la obtención de resultados.

Valdés (2000) nos explica detalladamente que la evaluación al desempeño docente es el proceso de recogida y tratamiento de informaciones pertinentes, válidas y fiables para permitir, a los actores interesados, tomar las decisiones que se impongan para mejorar las acciones y los resultados.

Debido a que el trabajo del docente es el principal factor que determina el aprendizaje de los estudiantes, la evaluación del desempeño docente se halla definida como estrategia cuyo objeto es mejorar la calidad de educación en todos los países en vía de desarrollo.

2.2.2.3. Características de la evaluación del desempeño docente

Vélez (2008) plantea que la evaluación anual de desempeño laboral de directivos docentes debe cumplir las siguientes características:

- *Debe ser un proceso continuo:*

Considera oportuno realizarlo todo el año escolar, debido a que la evaluación debe impulsar el mejoramiento permanente, lo cual sólo es posible si hay reflexión constante de parte de los que trabajan en las instituciones educativas y hacen seguimiento al desempeño (propio y de otros) de acuerdo con estándares de calidad y compromisos adquiridos.

Esta continuidad de proceso según lo que señala el autor permite recolectar información representativa de los evaluados, y no solamente observaciones aisladas y puntuales para emitir valoraciones ajustadas al desempeño real de los docentes y directivos.

- *Debe ser un proceso sistemático:*

El carácter sistemático de la evaluación anual de desempeño laboral de docentes y directivos implica planificar y organizar el proceso, desarrollar las actividades necesarias para recolectar y valorar la información de forma metódica y estructurada, hacer seguimiento a los compromisos que se deriven de la evaluación para saber si tuvieron efectos positivos en el desempeño del evaluado.

- *Debe ser un proceso basado en la evidencia:*

La evaluación debe sustentarse en pruebas y demostraciones objetivas del desempeño laboral de los docentes y directivos. Los juicios valorativos que resulten del proceso no pueden provenir de apreciaciones personales o impresiones subjetivas. Además, por la complejidad inherente al desempeño laboral, la recolección de evidencias debe ser un proceso multimétodo (basado en diferentes técnicas e instrumentos) y multireferencial (debe acudir a múltiples fuentes de información), para caracterizar con la mayor riqueza y precisión posible el quehacer de docentes y directivos.

En otras palabras, Vélez (2008) considera que si se desarrolla la evaluación como un proceso continuo, sistemático y basado en la evidencia se obtendrán resultados objetivos, válidos y confiables para fundamentar decisiones oportunas y acciones efectivas, articuladas con la gestión de las instituciones educativas, con estos puntos se considera una evaluación de calidad que contribuya al logro de una mejor educación.

2.2.2.4. Dimensiones específicas de la docencia

MINEDU (2012) propone las siguientes dimensiones para el desempeño docente:

- Dimensión pedagógica

La dimensión pedagógica constituye el núcleo de la profesionalidad docente. Refiere a un saber específico, el saber pedagógico construido en la reflexión teórico-práctica, que le permite apelar a saberes diversos para cumplir su rol. Alude asimismo a una práctica específica que es la enseñanza, que exige capacidad para suscitar la disposición, es decir, el interés y el compromiso para que los estudiantes puedan

aprender y formarse. Y requiere de la ética del educar, de sentido del vínculo a través del cual se educa y que es el crecimiento y la libertad del sujeto de la educación. En esta dimensión pueden distinguirse por lo menos tres aspectos fundamentales

- ✓ El juicio pedagógico, que supone tener criterios variados, multidisciplinarios e interculturales para reconocer la existencia de distintas maneras de aprender e interpretar y valorar lo que cada estudiante demanda en cuantas necesidades y posibilidades de aprendizaje, así como para discernir la mejor opción de respuesta en cada contexto y circunstancia.
- ✓ El liderazgo motivacional, que implica la capacidad de despertar el interés por aprender en grupos de personas heterogéneas en edad, expectativas y características, así como la confianza en sus posibilidades de lograr todas las capacidades que necesitan adquirir, por encima de cualquier factor adverso y en cualquier ambiente socioeconómico y cultural.
- ✓ La vinculación, que tiene que ver con el establecimiento de lazos personales con los estudiantes, en particular con su dimensión subjetiva, así como con la generación de vínculos significativos entre ellos. Etimológicamente, “vínculo” significa “atadura” y “compromiso” y supone entonces intercomunicación afectiva, empatía, involucramiento, cuidado e interés por el otro y apertura para hallar siempre lo mejor de cada uno.

- Dimensión cultural

Refiere a la necesidad de conocimientos amplios de su entorno con el fin de enfrentar los desafíos económicos, políticos, sociales y culturales, así como los de la historia y el contexto local, regional, nacional e internacional en que surgen. Implica analizar la evolución, dilemas, retos para comprenderlos y adquirir los aprendizajes

contextualizados que cada sociedad propone a sus generaciones más jóvenes.

- Dimensión política

Alude al compromiso del docente con la formación de sus estudiantes, no solo como personas sino también como ciudadanos orientados a la transformación de las relaciones sociales desde un enfoque de justicia social y equidad, pues la misión de la escuela tiene que ver también con el desafío de constituirnos como país, como sociedades cohesionadas con una identidad común. Construir sociedades menos desiguales, más justas y libres, sostenidas en ciudadanos activos, conscientes, responsables y respetuosos del medio ambiente.

2.2.3. Rendimiento académico

2.2.3.1. Conceptualización

Monrroy (2012) señala que el rendimiento académico es un fenómeno multicasual que preocupa a los estudiosos desde hace muchos años y por lo mismo su planteamiento debe ser multivariado. Por consiguiente, se asume en la presente investigación que el rendimiento académico es un fenómeno que involucra muchas variables.

De otro lado, Caballero, Abello y Palacio (2007), el rendimiento académico implica el cumplimiento de las metas, logros y objetivos establecidos en el programa o asignatura que cursa un estudiante, expresado a través de calificaciones, que son resultado de una evaluación que implica la superación o no de determinadas pruebas, materias o curso.

Por su parte, Torres y Rodríguez (2006) definen el rendimiento académico como el nivel de conocimiento demostrado en un área o

materia, comparado con la norma y que generalmente es medido por el promedio escolar.

2.2.3.2. Características del rendimiento académico

Según Casal (2008) el rendimiento académico se caracteriza por los siguientes aspectos:

- ✓ El rendimiento en su aspecto dinámico responde al proceso de aprendizaje, como tal está ligado a la capacidad y esfuerzo del alumno.
- ✓ En su aspecto estático comprende al producto del aprendizaje generado por el estudiante y expresa una conducta de aprovechamiento.
- ✓ El entendimiento está ligado a medidas de calidad y a juicios de valoración.
- ✓ El rendimiento es un medio y no un fin en sí mismo.
- ✓ El rendimiento está relacionado a propósitos de carácter ético que no incluye expectativas económicas, lo cual hace necesario un tipo de rendimiento en función al modelo social vigente.

2.2.3.3. Tipos de rendimiento académico

Espinoza, Rodríguez y Rodríguez (2012), mencionando a Cipriano (1983), señalan que existen muchos tipos de rendimiento académico en los cuales a cada uno se les asigna diferentes niveles educativos por ejemplo: en educación básica el rendimiento escolar en los que se puede tomar como inicios de una formación sistemática y construcción de un proyecto de vida cambiante en algunos y en otros no muy claros,

sin embargo el trabajo escolar requiere de un aprendizaje comprensivo y la utilización de un lenguaje verbal así como también se descubren los inicios de capacidades, habilidades y destrezas como por ejemplo:

- *Rendimiento Individual:* es el que se manifiesta en la adquisición de conocimientos, experiencias, hábitos, destrezas, habilidades, actitudes, aspiraciones, etc. Lo que permitirá al profesor tomar decisiones pedagógicas posteriores; los aspectos de rendimiento individual se apoyan en la exploración de los conocimientos y de los hábitos culturales, campo cognoscitivo o intelectual; también en el rendimiento intervienen aspectos de la personalidad.
- *Rendimiento Suficiente:* cuando el alumno alcanza los niveles y los logros de objetivos previamente establecidos en el proceso Enseñanza -Aprendizaje.
- *Rendimiento Insuficiente:* cuando el alumno no asimila o no logra los contenidos previamente planificado
- *Rendimiento Satisfactorio:* Cuando el rendimiento está acorde con el nivel de desarrollo de las capacidades y posibilidades del alumno.
- *Rendimiento Insatisfactorio:* Cuando el alumno no rinde lo esperado en función al nivel del desarrollo de las capacidades que presenta.
- *Rendimiento General:* Es el que se manifiesta mientras el estudiante va al centro de enseñanza, en el aprendizaje de las líneas de acción educativa, hábitos culturales y en la conducta del alumno.
- *Rendimiento específico:* Es el que se da en la resolución de los problemas personales, desarrollo en la vida profesional, familiar y

social que se les presentan en el futuro. En este rendimiento la realización de la evaluación de más fácil, por cuanto si se evalúa la vida afectiva del alumno, se debe considerar su conducta, sus relaciones con el maestro, con las cosas, consigo mismo, el modo de vida y con los demás.

- *Rendimiento Social:* La institución educativa al influir sobre un individuo, no se limita a este, sino que a través del mismo ejerce influencia de la sociedad en que se desarrolla.

Desde el punto de vista cuantitativo, el primer aspecto de influencia social es la extensión de la misma, manifestada a través de campo geográfico. Además, se debe considerar el campo demográfico constituido, por el número de personas a las que se extiende la acción educativa.

También es importante mencionar que existen dos tipos de rendimiento que no se pueden dejar a un lado:

- *Rendimiento efectivo:* Que es el que realmente obtiene el alumno/a de acuerdo con su esfuerzo, aptitudes, capacidades y lo que se refleja en los exámenes tradicionales, pruebas objetivas, trabajos personales y en equipo.

Lo interesante de este "rendimiento efectivo" es que la calificación viene dada por varias oportunidades al alumno/a.

- *Rendimiento satisfactorio:* Considerado, como la diferencia existente, entre lo que ha obtenido realmente el alumno y lo que podía haber obtenido, tenidas en cuenta: su inteligencia, su esfuerzo, sus circunstancias personales, familiares etc.

2.3.3.4. Factores que influyen en el rendimiento académico

Entre los principales factores, Chong (2017) refiere los siguientes:

- *El nivel socioeconómico-cultural*

Chong (2017) detalla que las condiciones socioculturales materiales que intervienen en el desempeño y aprendizaje escolar, impelen a indagar en la capacidad de las familias, para apoyar con recursos materiales y culturales al estudiante. Es por ello que resalta que a mayor disponibilidad del ingreso a nivel familiar puede impactar decisivamente en el resultado del alumno, porque implicaría una capacidad mayor de pagar una escuela mejor, una infraestructura tal que permitiría condiciones favorables para el estudio, un mejor transporte, entre otras.

- *Expectativas del profesor*

Rodríguez (2012) señala que el profesor a través de la información que reciba por parte del alumno, bien sea por su físico, clase social, sexo o comportamiento, desarrolla unas expectativas sobre este influirán en la manera de comportarse y de tratarlo, en consecuencia, contribuirá positiva o negativamente en el rendimiento académico del estudiante. Por ello resulta importante el respeto mutuo entre docente y alumno.

- *Expectativas de los padres en relación con el rendimiento académico de los alumnos.*

Este aspecto permite dar cuenta del grado de participación del padre o apoderado del estudiantes, Valdés y Urías (2010) encontraron que la participación estaría asociada a mayores logros académicos, siendo las habilidades y la motivación de los padres variables mediadoras en el aprendizaje y desarrollo cognitivo de los estudiantes.

Esta misma relación mediadora sería confirmada por Bolívar (2006), quien sostiene que la motivación, entendida como sentido de responsabilidad personal y/o compartida por los resultados de aprendizaje, junto con la percepción de eficacia de los padres, así como también la creencia de sus acciones personales pueden efectivamente ayudar al estudiante a aprender y favorecer una mayor o menor implicación en la educación.

2.3. Términos básicos

- Calidad: Conjunto de características de un proceso o servicio que le confiere una aptitud para satisfacer las necesidades del usuario. Se puede decir que el concepto de calidad debe estar implicado en toda la organización. No puede exigirse calidad únicamente a quienes elaboran el producto o servicio, sino a todos los que trabajan y hacen posible con una participación activa y creando una verdadera cultura de calidad, desde la dirección hasta el que presta servicio al usuario.
- Desempeño: Conjunto de comportamientos y resultados obtenidos por un colaborador en un determinado período. El desempeño de una persona se conforma por la sumatoria de conocimientos (integrados por conocimientos aprendidos tanto a través de estudios formales como informales), la experiencia práctica y las competencias.
- Evaluación del desempeño: Es la evaluación de los aspectos fundamentales que forman parte del trabajo cotidiano de todo docente y asegurar de esta manera una educación de calidad
- Inteligencia: La inteligencia es la capacidad de elegir, entre varias posibilidades, aquella opción más acertada para la resolución de un problema.
- Liderazgo: Arte de persuadir a los demás con el propósito de que cumplan con los objetivos trazados, también es reconocido por la

influencia sobre las personas para que se esfuercen en forma voluntaria y con entusiasmo para el logro de las metas del grupo.

- Motivación: Está constituida por todos los factores capaces de provocar, mantener y dirigir la conducta hacia un objetivo. También es considerada como el impulso que conduce a una persona a elegir y realizar una acción entre aquellas alternativas que se presentan en una determinada situación.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Operacionalización de las variables

Las variables son operacionalizadas de la siguiente manera:

3.1.1 Variable (X1): Liderazgo directivo

a. Definición conceptual:

Jones y George (2006) consideran el liderazgo como el proceso por el cual una persona ejerce influencia sobre la gente e inspira, motiva y dirige sus actividades para ayudar a alcanzar los objetivos del grupo o de la organización.

b. Dimensiones:

Álvarez considera las siguientes dimensiones:

- ✓ Pensamiento estratégico
- ✓ Gestión del aprendizaje
- ✓ Relación con las personas
- ✓ Animación de estructuras organizativas

Tabla nº 02: operacionalización de la variable (X1): Liderazgo directivo

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	VALORACIÓN	INSTRUMENTO
LIDERAZGO DIRECTIVO	Jones y George (2006) consideran el liderazgo como el proceso por el cual una persona ejerce influencia sobre la gente e inspira, motiva y dirige sus actividades para ayudar a alcanzar los objetivos del grupo o de la organización.	La variable liderazgo directivo se operacionaliza en: pensamiento estratégico gestión del aprendizaje relación con las personas animación de estructuras organizativas	PENSAMIENTO ESTRATÉGICO	Habilidades para promover y gestionar	1-2	1. Muy malo 2. Malo 3. Regular 4. Bueno 5. Muy bueno	Cuestionario
				Incentiva metas	3-4		
				Direcciona y planifica proyectos	5-7		
			GESTIÓN DEL APRENDIZAJE	Dirección pedagógica de aprendizajes.	8-10		
				Genera procesos de aprendizaje	11-13		
			RELACIÓN CON LAS PERSONAS	influencia interpersonal	14-16		
				Orienta a un buen clima institucional	17-19		
			ANIMACIÓN DE ESTRUCTURAS ORGANIZATIVAS	Coordinación y motivación en equipo	20-22		
				Muestra autonomía en la organización	23-25		

Fuente: adaptado de Álvarez. (2010), p. 122

3.1.2. Variable (X2): Desempeño docente

a) Definición conceptual:

Acevedo (2002) lo define como la actuación del docente en relación a cada uno de los aspectos relevantes del ejercicio de su profesión. En esta definición se trata de enfatizar la actuación del docente, lo que hace, cómo enseña, pues esto es en ocasiones la única vía de realización del perfil propuesto

b) Dimensiones:

Adaptado del marco del buen desempeño docente del MINEDU.

- ✓ Dimensión Pedagógica
- ✓ Dimensión Cultural
- ✓ Dimensión Política

Tabla nº 03: operacionalización de la variable (X2): Desempeño docente

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	VALORACIÓN	INSTRUMENTO
DESEMPEÑO DOCENTE	Acevedo (2002) lo define como la actuación del docente en relación a cada uno de los aspectos relevantes del ejercicio de su profesión. En esta definición se trata de enfatizar la actuación del docente, lo que hace, cómo enseña, pues esto es en ocasiones la única vía de realización del perfil propuesto.	Según Minedu (2012) La variable desempeño docente se dimensiona en: Pedagógica, cultural y política	DIMENSIÓN PEDAGÓGICA	El juicio pedagógico	1-2	1. Nada adecuada 2. Poco adecuada 3. A veces adecuada 4. Adecuada 5. Muy adecuada	Cuestionario
				El liderazgo motivacional	3-5		
				La vinculación	6-7		
			DIMENSIÓN CULTURAL	Conocimiento amplio	8-13		
				Enfrenta desafíos culturales	14- 16		
			DIMENSIÓN POLÍTICA	Enfoque de justicia	17-21		
				Enfoque social	18, 19, 20		
				Enfoque de equidad	22-25		

Fuente: Adaptado de MINEDU (2012) Marco del Buen Desempeño Docente

3.1.3. Variable (Y): Rendimiento académico

a. Definición conceptual:

Requena (1998) afirma que el rendimiento académico es fruto del esfuerzo y la capacidad de trabajo del estudiante, de las horas de estudio, de la competencia y del entrenamiento para la concentración.

b. Dimensiones:

Considerando las áreas del Diseño Curricular Nacional del año 2016

- ✓ Matemática
- ✓ Comunicación
- ✓ Formación ciudadana cívica
- ✓ Historia, geografía y economía
- ✓ Persona, familia relaciones humanas
- ✓ Ciencia, tecnología y ambiente
- ✓ Educación para el trabajo
- ✓ Inglés
- ✓ Educación religiosa
- ✓ Educación Física
- ✓ Educación para el arte

Tabla nº 04: Operacionalización de la variable (Y): Rendimiento académico

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	VALORACIÓN	INSTRUMENTO
RENDIMIENTO ACADÉMICO	Requena (1998) define que el rendimiento académico “Es fruto del esfuerzo y la capacidad de trabajo del estudiante, de las horas de estudio, de la competencia y del entrenamiento para la concentración”. (p 98)	MINEDU (2016) las áreas curriculares determina: MATEMÁTICA, COMUNICACIÓN, FCC, HISTORIA, PFRH, CTA, EPT, INGLÉS, - RELIGIÓN, ARTE, ED. FÍSICA	Matemática	Actúa y piensa en situaciones de cantidad Actúa y piensa en situaciones de regularidad, equivalencia y cambio Actúa y piensa en situaciones de forma, movimiento y localización Actúa y piensa en situaciones de gestión de datos e incertidumbre	1, 2, 3, 4	1. Muy malo 2. Malo 3. Regular 4. Bueno 5. Muy bueno	Prueba de conocimientos
			Comunicación	Comprende textos orales Se expresa oralmente Comprende textos escritos Produce textos escritos Interactúa con expresiones literarias	5, 6, 7, 8		
			Formación ciudadana cívica	Convive respetándose a sí mismo y a los demás Participa en asuntos públicos para promover el bien común	9,10,11,12		
			Historia geografía y economía	Construye interpretaciones históricas Actúa responsablemente en el ambiente Actúa responsable respecto a los recursos económicos	13,14,15,16		
			Persona familia relaciones humanas	Afirma su identidad Se desenvuelve éticamente	17, 18, 19, 20		
			Ciencias tecnología y ambiente	Indaga, mediante métodos científicos, situaciones que pueden ser investigadas por la ciencia. Explica el mundo físico, basado en conocimientos científicos Diseña y produce prototipos tecnológicos para resolver problemas de su entorno. Construye una posición crítica sobre la ciencia y la tecnología en sociedad.	21, 22, 23, 24		
			Educación para el trabajo	Gestión de procesos Ejecución de procesos Comprensión y aplicación de tecnologías	25,26,27,28		
			Inglés	Expresión oral Comprensión de textos Producción de textos	29, 30,31, 32		
			Educación religiosa	Comprensión doctrinal cristiana Discernimiento de fe	33, 34, 35		
			Educación Física	Comprensión y desarrollo de la corporeidad y la salud Dominio corporal y expresión creativa Convivencia e interacción sociomotriz	36, 37, 38		
			Educación para el arte	Expresión artística Apreciación artística	39, 40		

FUENTE: Tomado del Diseño Curricular Nacional (2016)

3.2. Tipificación de la investigación

El tipo de investigación asumida viene a ser el correlacional en la medida que el objetivo de la investigación viene a ser determinar la relación que existe entre las variables liderazgo directivo, desempeño docente y el rendimiento académico, en ese sentido se ha estructurado toda una estrategia conducente a demostrar justamente la relación entre las variables.

✓ Por el tipo de pregunta	: Teórica descriptiva
✓ Por método de constatación de hipótesis	: Asociación
✓ Por el tipo de medición de las variables	: Cuantitativo
✓ Por el número de variable	: Multivariable
✓ Por el ambiente en que se realiza	: Campo
✓ Por la fuente de datos	: Primaria
✓ Por el número de aplicación de la variable	: Transaccional
✓ Diseño	: Correlacional

3.3. Estrategia para la prueba de hipótesis:

El diseño correlacional establece un procedimiento definido para demostrar la existencia o no de relación entre las tres variables de estudio.

Se aplicó el paquete computacional SPSS Statistics 21 para probar la correlación existente entre el Liderazgo directivo, el desempeño docente y el rendimiento académicos.

La hipótesis de trabajo fue procesado a través de métodos estadísticos. El de coeficiente de correlación de Spearman aplicada a los datos muestrales, procediéndose en la forma siguiente:

- Para la Variable X1. los resultados del Cuestionario de la variable liderazgo directivo.
- Para la Variable X2. los resultados del Cuestionario de la variable desempeño docente.
- Para la Variable Y. los resultados del prueba de conocimientos de la variable rendimiento académico.

El estadístico a usar para esta prueba está dado por el SPSS y se empleó la fórmula de Rho de Spearman.

La relación fue cuantificada mediante el Coeficiente de correlación de Spearman, el cual está dado por:

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

Dónde:

r_s = coeficiente de correlación

n = número de pares ordenados

La presente investigación, es por su finalidad descriptiva ya que busca resolver un problema; por su profundidad es una investigación explicativa, ya que medirá la relación de las variables.

DISEÑO: El diseño es correlacional, pues se busca demostrar la relación que existe entre las variables.



X1 = Liderazgo directivo.
 X2 = Desempeño docente.
 Y = Rendimiento académico.
 r = La correlación

3.4. Población y muestra

3.4.1. Población

Está conformado por los estudiantes del 5to grado de secundaria de la I.E 5051 “Virgen de Fátima” Ventanilla.

Tabla N°05: Población

n°	Grado de estudios	cantidad estudiantes
1	5A	35
2	5B	32
3	5C	38
4	5D	34
5	5E	28
TOTAL		167

Fuente: I.E 5051 “Virgen de Fátima” Matrícula 2016

N = 167 estudiantes del 5to grado de secundaria

3.4.2. Muestra:

$$n = \frac{Z_a^2 \times p \times q}{d^2}$$

Tabla N°06: Muestra

n°	Grado de estudios	cantidad estudiantes
1	5A	20
2	5B	20
3	5C	20
4	5D	20
5	5E	20
TOTAL		100

n = 100 estudiantes que representan el 60% de la población

3.5. Instrumento de recolección de datos:

➤ TÉCNICAS

- Encuesta

➤ INSTRUMENTOS

VX1: cuestionario

VX2: Cuestionario

VY: Prueba de conocimientos

3.6. Ficha técnica

3.6.1. Cuestionario variable X1: Liderazgo directivo

- Autora: Silvia GARCÍA SOTELO
- Forma de Administración: Individual y Colectiva.
- Ámbito de Aplicación: El cuestionario es aplicable a los estudiantes del 5to grado de secundaria.
- Duración: 30 minutos (aprox.)
- Ítems del cuestionario: el cuestionario cuenta con 25 ítems, correspondiente a 4 dimensiones.

Descripción de la prueba: El presente cuestionario está constituido por 25 ítems de tipo cerrado, que brindan información acerca de la opinión sobre el Liderazgo directivo, a través de la apreciación de cuatro dimensiones.

Calificación: Las respuestas se califican de acuerdo a siguiente escala de valoración correspondiente.

VALORACIÓN	VALOR
MUY MALO	1
MALO	2
REGULAR	3
BUENO	4
MUY BUENO	5

3.6.2. Cuestionario variable X2: Desempeño docente

- Autora: Silvia GARCÍA SOTELO
- Forma de Administración: Individual y Colectiva.
- Ámbito de Aplicación: El cuestionario es aplicable a los estudiantes de educación secundaria.
- Duración: 30 minutos (aprox.)
- Ítems del cuestionario: el cuestionario cuenta con 25 ítems, correspondiente a 3 dimensiones.

Descripción de la prueba: El presente cuestionario está constituido por 25 ítems de tipo cerrado, que brindan información acerca del desempeño docente, a través de la apreciación de tres dimensiones.

Calificación: Las respuestas se califican de acuerdo a siguiente escala de valoración.

VALORACIÓN	VALOR
Nada adecuada	1
Poco adecuada	2
A veces adecuada	3
Adecuada	4
Muy adecuada	5

3.6.3. Prueba de conocimiento de la variable Y: Rendimiento Académico

- Autora: Silvia GARCÍA SOTELO
- Forma de Administración: Individual.
- Ámbito de Aplicación: El cuestionario es aplicable a los estudiantes 5to grado de secundaria.
- Duración: 90 minutos (aprox.)
- Ítems del cuestionario: el cuestionario cuenta con 40 preguntas de las 11 áreas correspondientes al nivel secundarias.

Descripción de la prueba: La presente prueba de conocimientos está constituido por 40 preguntas de las distintas áreas curriculares del nivel secundario que brinda información acerca del rendimiento académico de los estudiantes del 5º grado de secundaria.

Calificación: Las respuestas se califican de acuerdo a la siguiente escala de valoración, debido a que los colegios nacionales utilizan una similar jerarquización según la puntuación para medir su rendimiento académico.

VALORACIÓN	CALIFICACIÓN
MUY MALO (INICIO)	0-10
MALO (PROCESO)	11-12
REGULAR (LOGRO PREVISTO)	13-14
BUENO (LOGRO DESTACADO)	15-17
MUY BUENO (EFICIENTE)	18-20

3.7. Validación de los instrumentos de recolección de datos:

Tabla n° 07: Validación de instrumentos por expertos

N°	EXPERTOS	VALORACIÓN VARIABLE X1	VALORACIÓN VARIABLE X2	VALORACIÓN VARIABLE Y
1	Dra. Francis Diaz Flores	89.75%	88.50%	90.00%
2	Dr. Juan Raúl Caveró Aybar	90.00%	87.25%	88.75%
3	Mg. Gregorio Hidalgo Rosas	89.00%	90.00%	89.50%
TOTAL		89.58%	88.58%	89.42%

INTERPRETACIÓN: De acuerdo a la opinión de los expertos se aprecia que para variable X1: liderazgo directivo la valoración promedio de los expertos fue de 89.58%, para la variable X2: desempeño docente la valoración resultó al 88.58% y en cuanto a la variable Y: Rendimiento académico fue de 89.42%. Por ello, se afirma que los instrumentos validados resultaron de alta aplicabilidad en la muestra.

3.8. Confiabilidad del instrumento de medición.

3.8.1. Para la variable X1: *Liderazgo directivo*

Para medir el nivel de confiabilidad del instrumento de medición de la variable X1: Liderazgo directivo, se ha recurrido a la prueba de Alfa de Cronbach cuyo resultado es:

Tabla n° 08: Estadísticos de fiabilidad variable Liderazgo directivo

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.862	5

Se empleó el Alfa de Cronbach, para ver la confiabilidad del instrumento de la variable X1. estadísticamente arrojó al 86.2%, de fiabilidad en cuanto a la respuesta de la muestra es de tendencia ALTA.

3.8.2. Para la variable X2: *Desempeño docente*

Para medir el nivel de confiabilidad del instrumento de medición de la variable X2: Desempeño docente, se ha recurrido a la prueba de Alfa de Cronbach cuyo resultado se presenta como sigue:

Tabla nº 09: Estadísticos de fiabilidad variable desempeño docente

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.825	4

Se empleó el Alfa de Cronbach, para ver la confiabilidad del instrumento de la variable X2. estadísticamente arrojó al 82.5%, de fiabilidad en cuanto a la respuesta de la muestra es de tendencia alta.

3.8.3. Para la variable Y: *Rendimiento académico*

Para medir el nivel de confiabilidad del instrumento de medición de la variable Y: Rendimiento académico, se ha recurrido a la prueba de Alfa de Cronbach cuyo resultado se presenta como sigue:

Tabla nº 10: Estadísticos de fiabilidad variable rendimiento académico

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.805	12

Se empleó el Alfa de Cronbach, para ver la confiabilidad del instrumento de la variable Y estadísticamente arrojó al 80.5%, de fiabilidad en cuanto a la respuesta de la muestra es de tendencia alta.

CAPÍTULO IV

TRABAJO DE CAMPO Y PROCESO DE CONTRASTE DE LA HIPÓTESIS

En esta tesis se intenta hallar la relación entre el liderazgo directivo con el desempeño docente y rendimiento académico en los estudiantes de 5° de secundaria de la Institución Educativa N° 5051 “Virgen de Fátima” del distrito de Ventanilla, 2016.

Para efectos de estudio se ha recurrido la aplicación de una encuesta a los estudiantes de 5º grado de secundaria, quienes opinaron al respecto en cuanto a las variables, los datos fueron recopilados mediante una encuesta con respuesta de tipo cerrado los cuales fueron procesados utilizando el paquete computacional estadístico de SPSS.

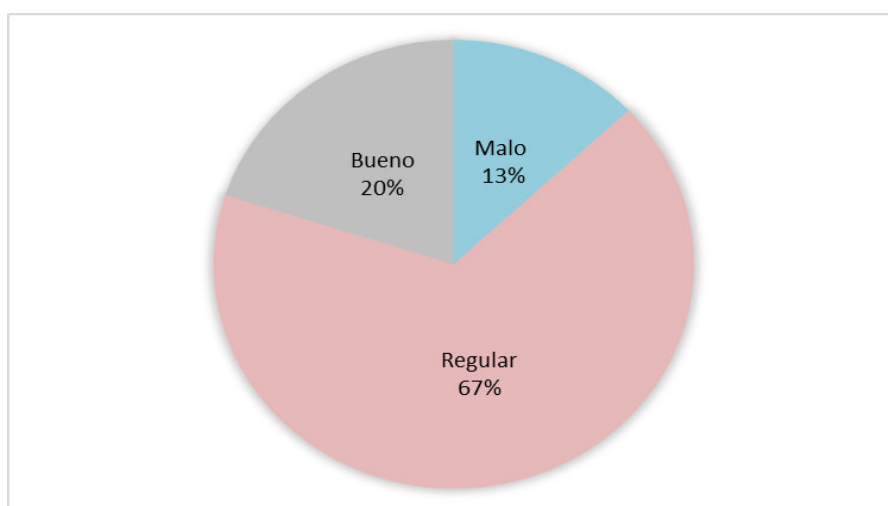
Los resultados se presentan a continuación, entre gráficos y tablas con sus respectivas interpretaciones y análisis correspondientes que sirvieron para sacar las conclusiones y recomendaciones correspondientes al estudio.

4.1. Presentación, interpretación de los datos de la variable X1: Liderazgo Directivo

Tabla n°11: Frecuencias de la variable X1: liderazgo directivo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válidos	Malo	13	13.0	13.0
	Regular	67	67.0	80.0
	Bueno	20	20.0	100.0
	Total	100	100.0	

Gráfico n° 01: Porcentajes de la variable X1: liderazgo directivo



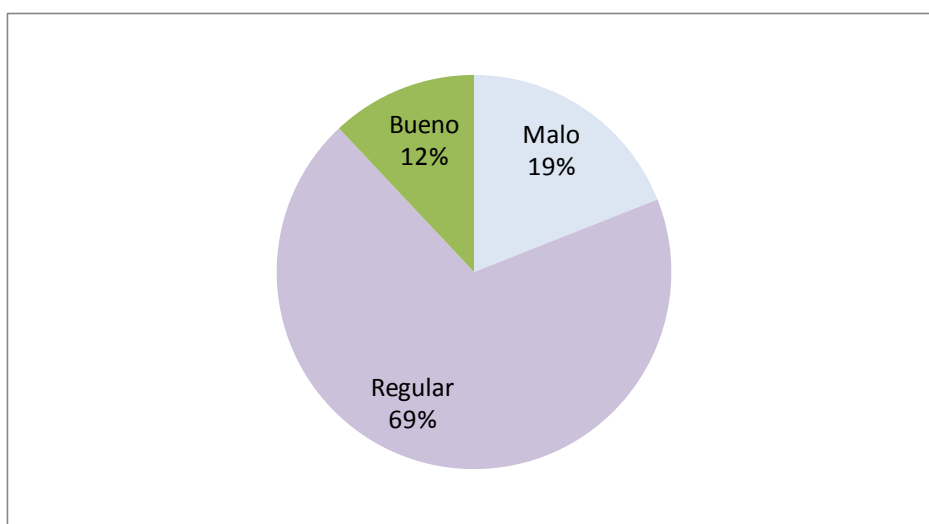
Se muestra en la tabla y gráfico, los resultados estadísticos de acuerdo a la respuesta de la muestra que se detallan: El 67% responde como regular, seguido del 20% que contestó como bueno y un 13% como malo.

Se observó que la mayoría de la muestra responde como “REGULAR” en relación a la variable liderazgo directivo, por lo que influye en la variable rendimiento académico de la I.E estudiada.

Tabla n°12: Frecuencias de la dimensión pensamiento estratégico

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válidos	Malo	19	19.0	19.0
	Regular	69	69.0	88.0
	Bueno	12	12.0	100.0
	Total	100	100.0	

Gráfico n°02: Porcentajes de la dimensión pensamiento estratégico



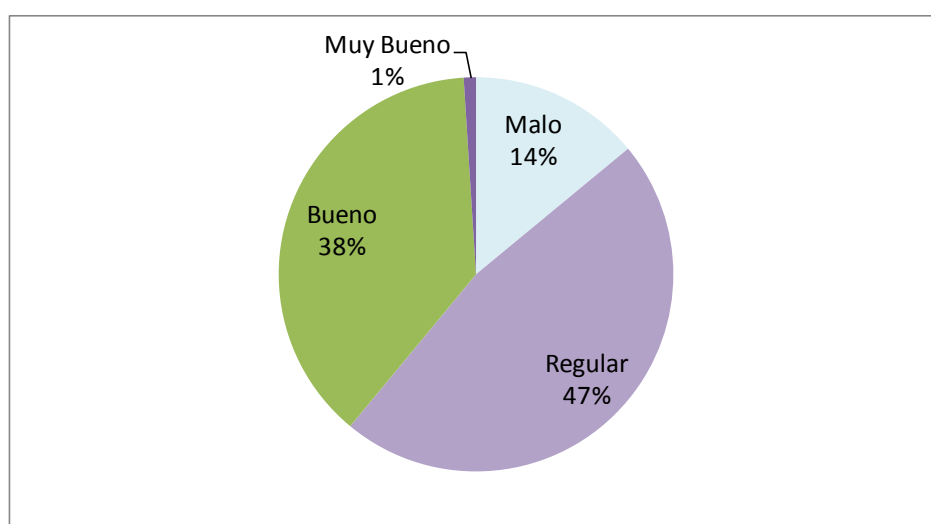
Se muestra en la tabla y gráfico, los resultados estadísticos de acuerdo a la respuesta de la muestra que se detallan: El 69% responde como regular, seguido del 19% contestó como malo, en tanto solo el 12% como bueno.

Se observó que la mayoría de la muestra responde como “REGULAR” en relación a la dimensión pensamiento estratégico, por lo que influye en la variable rendimiento académico de la I.E estudiada.

Tabla n° 13: Frecuencias de la dimensión gestión de aprendizaje

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válidos	Malo	14	14.0	14.0
	Regular	47	47.0	61.0
	Bueno	38	38.0	99.0
	Muy Bueno	1	1.0	100.0
	Total	100	100.0	

Gráfico n° 03: Porcentajes de la dimensión gestión de aprendizaje



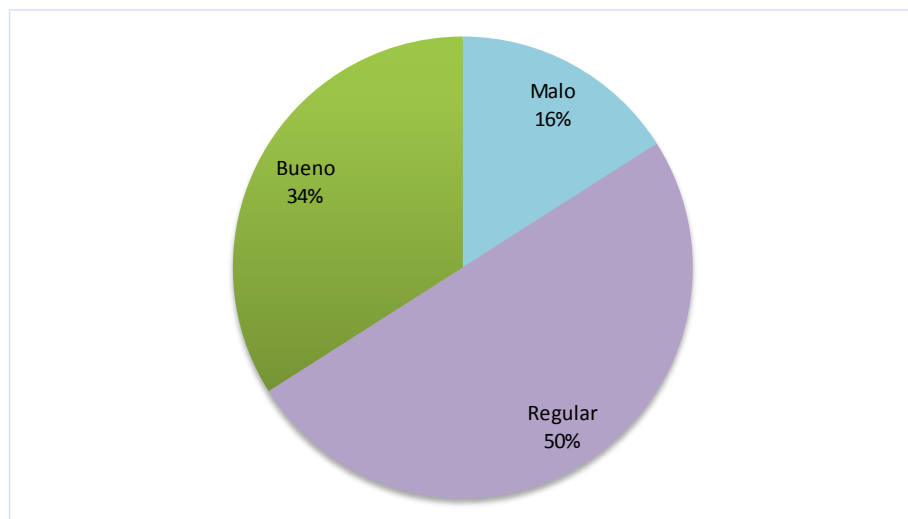
Se muestra en la tabla y gráfico, los resultados estadísticos de acuerdo a la respuesta de la muestra que se detallan: El 47% responde como regular, seguido del 38% contestó como bueno, el 14% respondió como malo, en tanto solo el 1% como muy bueno.

Se observó que la mayoría de la muestra respondió como “REGULAR” en relación a la dimensión gestión de aprendizaje, por lo que influye en la variable rendimiento académico de la I.E estudiada.

Tabla n° 14: Frecuencias de la dimensión relaciones con las personas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válidos	Malo	16	16.0	16.0
	Regular	50	50.0	66.0
	Bueno	34	34.0	100.0
	Total	100	100.0	

Gráfico n°04: Porcentajes de la dimensión relaciones con las personas



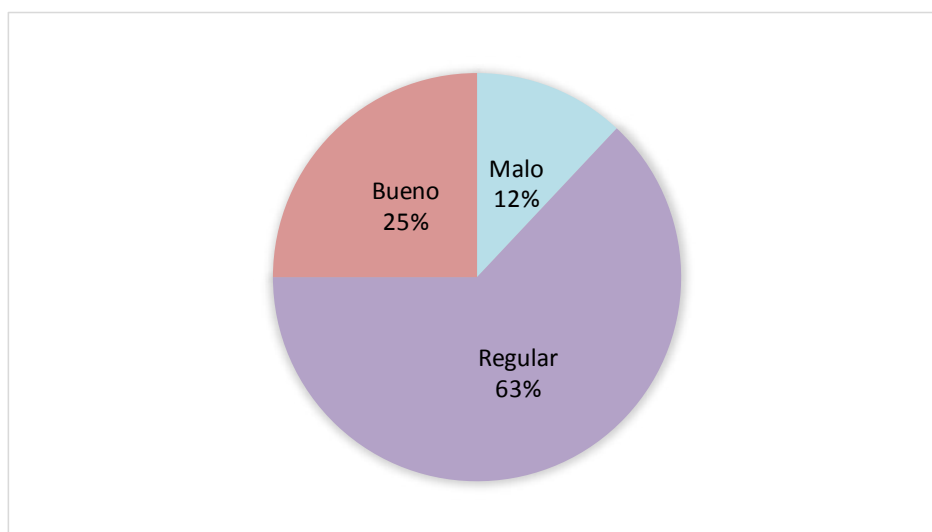
Se observa en la tabla y gráfico, los resultados estadísticos de acuerdo a la respuesta de la muestra que se detallan: El 50% responde como regular, seguido el 34% contestó como bueno y el 16% respondió como malo.

Por ello se observó que la mayoría de la muestra respondió como “REGULAR” en relación a la dimensión relaciones con las personas, por lo que influye en la variable rendimiento académico de la I.E estudiada.

Tabla n° 15: Frecuencias de la dimensión estructura organizacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válidos	Malo	12	12.0	12.0
	Regular	63	63.0	75.0
	Bueno	25	25.0	100.0
	Total	100	100.0	

Gráfico n° 05: Porcentajes de la dimensión estructura organizacional



Hallamos en la tabla y gráfico, los resultados estadísticos de acuerdo a la respuesta de la muestra que se detallan: El 63% responde como regular, seguido el 25% contestó como bueno y el 12% respondió como malo.

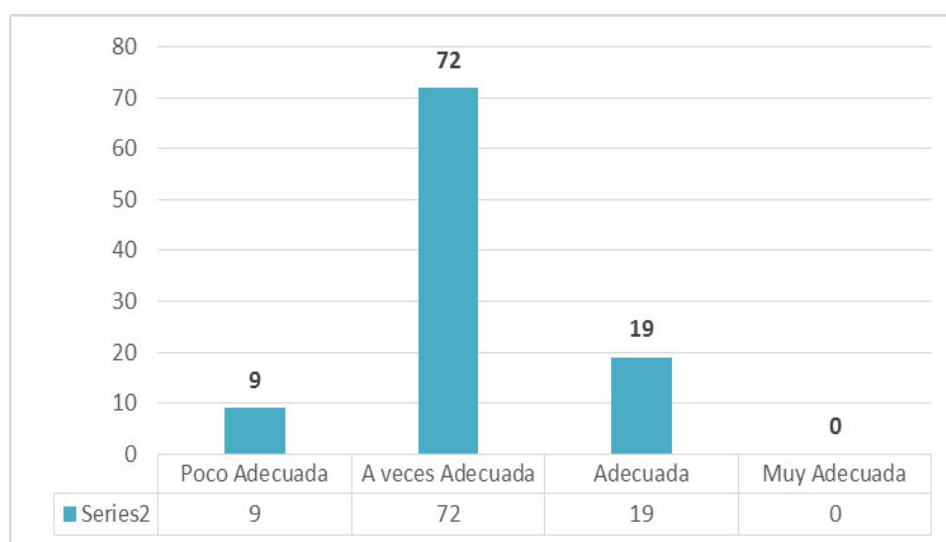
Por ello se observó que la mayoría de la muestra respondió como “REGULAR” en relación a la dimensión estructura organizacional, por lo que influye en la variable rendimiento académico de la I.E estudiada.

4.2. Presentación, interpretación de los datos de la variable X2: Desempeño docente

Tabla n° 16: Frecuencias de la variable desempeño docente

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válidos	Poco adecuada	9	9.0	9.0
	A veces adecuada	72	72.0	81.0
	Adecuada	19	19.0	100.0
	Total	100	100.0	

Gráfico n° 06: Porcentajes de la variable desempeño docente



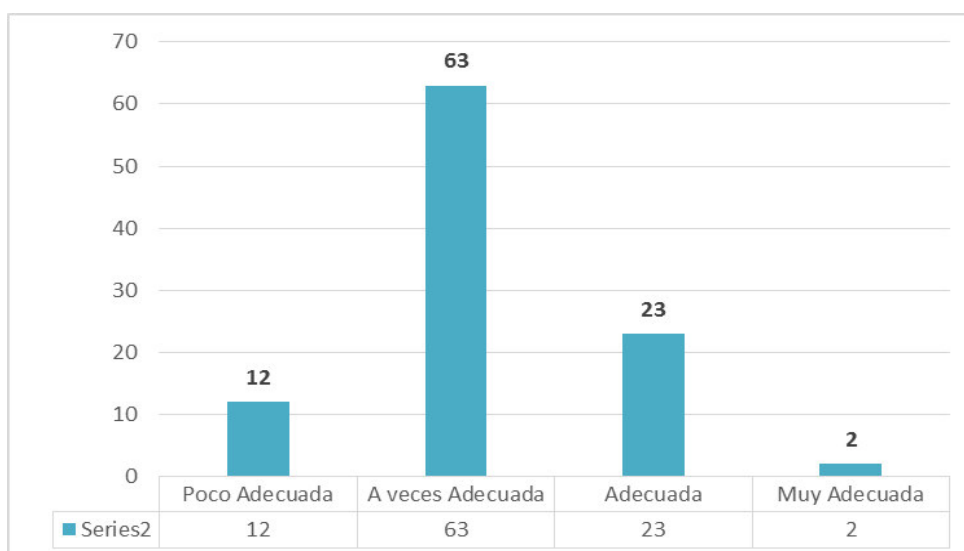
Se muestra en la tabla y gráfico, los resultados estadísticos de acuerdo a la respuesta de la muestra que se detallan: El 72% responde a veces adecuada, seguido del 19% que contestó adecuada y un 9% señala como poco adecuada.

Se observó que la mayoría de la muestra responde “A VECES ADECUADA” en relación a la variable desempeño docente, por lo que influye en la variable rendimiento académico de la I.E estudiada.

Tabla n° 17: Frecuencias de la dimensión pedagógica

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válidos	Poco Adecuada	12	12.0	12.0
	A veces Adecuada	63	63.0	75.0
	Adecuada	23	23.0	98.0
	Muy Adecuada	2	2.0	100.0
	Total	100	100.0	

Gráfico n° 07: Porcentajes de la dimensión pedagógica



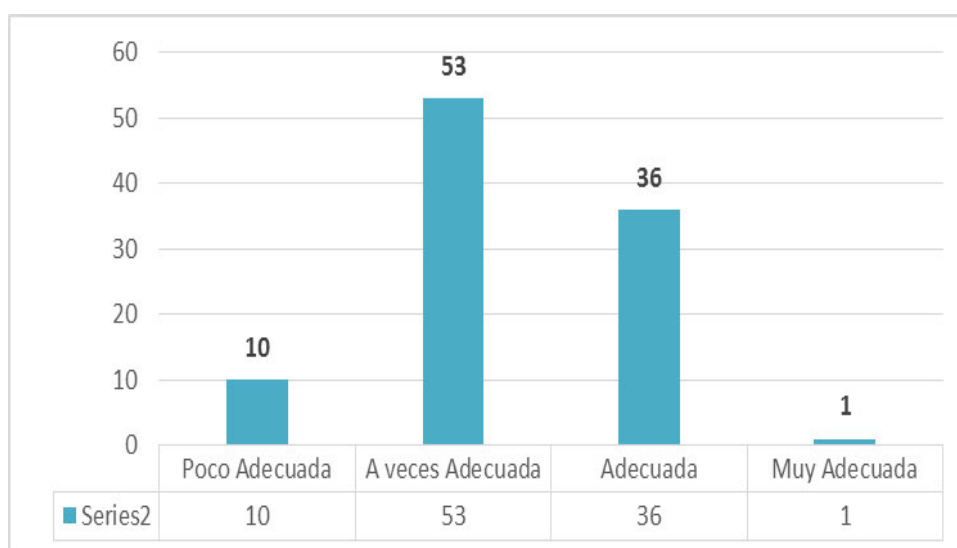
Se muestra en la tabla y gráfico, los resultados estadísticos de acuerdo a la respuesta de la muestra que se detallan: El 63% responde a veces adecuada, seguido del 23% que contestó adecuada, el 12% la señala como poco adecuada y solo un 2% muy adecuada.

Se observó que la mayoría de la muestra responde “A VECES ADECUADA” en relación a la dimensión pedagógica, por lo que influye en la variable rendimiento académico de la I.E estudiada.

Tabla n° 18: Frecuencias de la dimensión Cultural

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válidos	Poco Adecuada	10	10.0	10.0
	A veces Adecuada	53	53.0	63.0
	Adecuada	36	36.0	99.0
	Muy Adecuada	1	1.0	100.0
	Total	100	100.0	

Gráfico n°08: Porcentajes de la dimensión Cultural



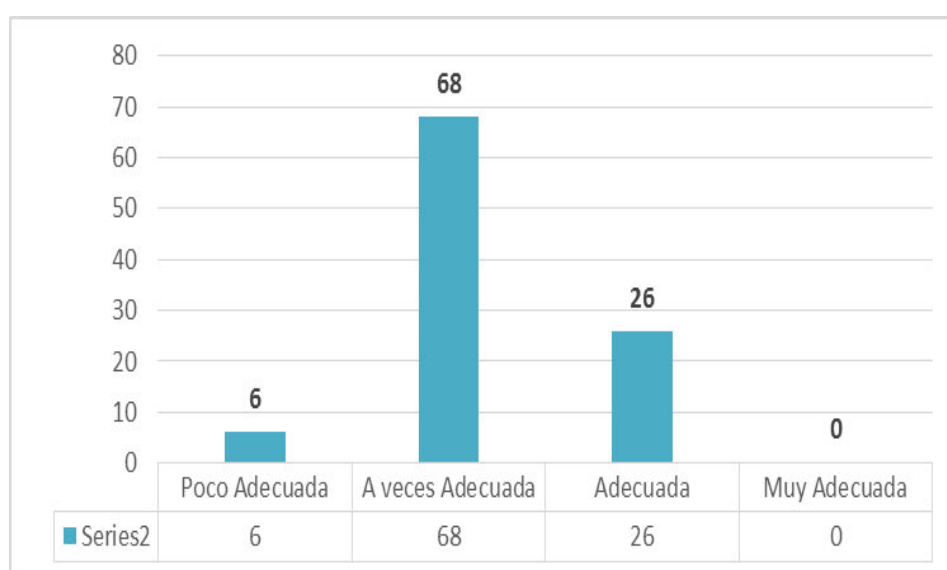
Se muestra en la tabla y gráfico, los resultados estadísticos de acuerdo a la respuesta de la muestra que se detallan: El 63% responde a veces adecuada, seguido del 23% que contestó adecuada, el 12% la señala como poco adecuada y solo un 2% muy adecuada.

Se observó que la mayoría de la muestra responde “A VECES ADECUADA” en relación a la dimensión pedagógica, por lo que repercute en la variable rendimiento académico de la I.E estudiada.

Tabla n° 19: Frecuencias de la dimensión política

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válidos	Poco Adecuada	6	6.0	6.0
	A veces Adecuada	68	68.0	74.0
	Adecuada	26	26.0	100.0
	Total	100	100.0	

Gráfico n° 09: Porcentajes de la dimensión política



Se muestra en la tabla y gráfico, los resultados estadísticos de acuerdo a la respuesta de la muestra que se detallan: El 68% responde a veces adecuada, seguido del 26% que contestó adecuada, solo un 6% muy adecuada.

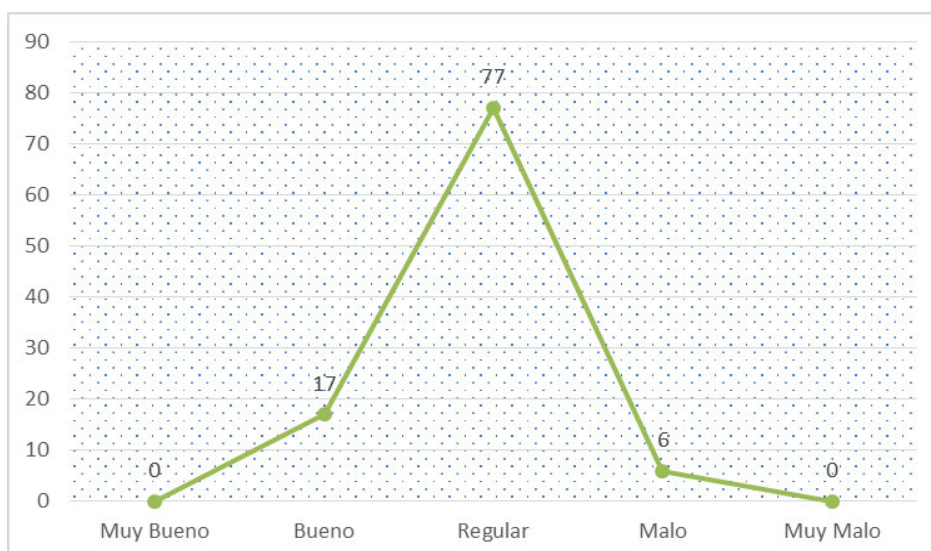
Se observó que la mayoría de la muestra responde “A VECES ADECUADA” en relación a la dimensión política, por lo que influye en la variable rendimiento académico de la I.E estudiada.

1.3. Presentación, interpretación de los datos de la variable Y:
Rendimiento académico.

Tabla n° 20: Frecuencias de la variable rendimiento académico

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válidos	Bueno	17	17.0	17.0
	Regular	77	77.0	94.0
	Malo	6	6.0	100.0
	Total	100	100.0	

Gráfico n°10: Porcentajes de la variable rendimiento académico

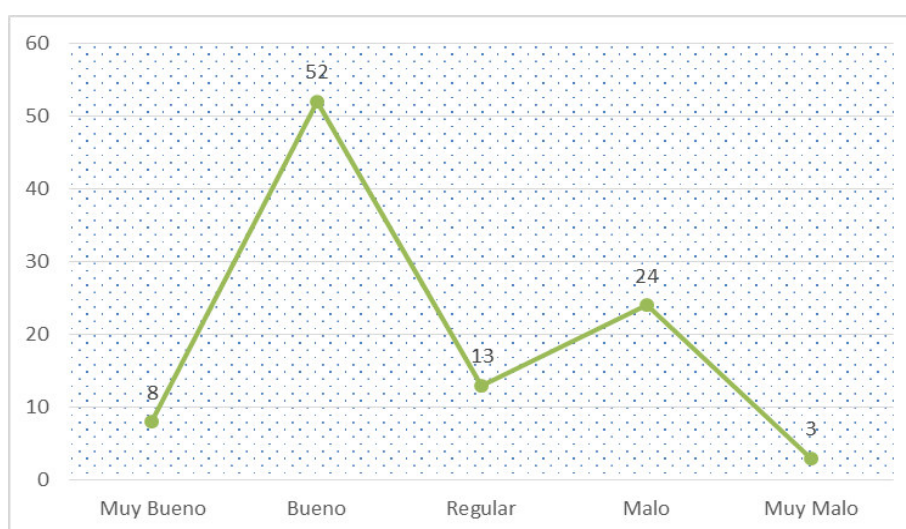


Se muestra en la tabla y gráfico, los resultados estadísticos de acuerdo a la respuesta de la muestra que se detallan: El 77% responde como regular, seguido del 17% que contestó como bueno, y solo un 6% señaló como malo. Se observó que la mayoría de la muestra considera “REGULAR” en relación a la variable rendimiento académico.

Tabla n° 21: Frecuencias de la dimensión área curricular de matemática

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válidos	Muy Bueno	8	8.0	8.0
	Bueno	52	52.0	60.0
	Regular	13	13.0	73.0
	Malo	24	24.0	97.0
	Muy Malo	3	3.0	100.0
	Total	100	100.0	

Gráfico n° 11: Porcentajes de la dimensión área curricular de matemática

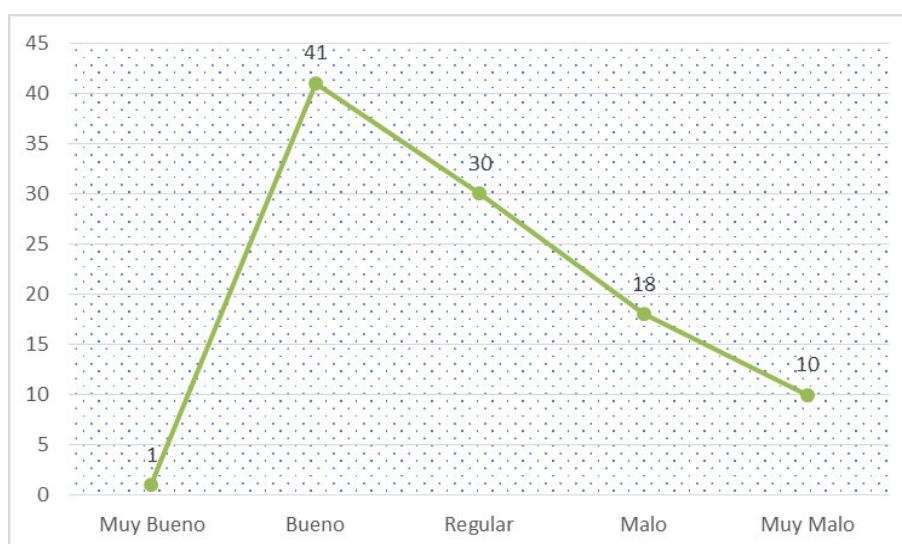


Se muestra en la tabla y gráfico, los resultados estadísticos de acuerdo a la respuesta de la muestra que se detallan: El 52% responde como bueno, seguido del 24% que contestó como malo, en tanto un 8% contestó muy bueno y solo un 3% señaló como muy malo. Se observó que la mayoría de la muestra responde “REGULAR” en relación al área curricular de Matemática.

Tabla n°22: Frecuencias de la dimensión área curricular de comunicación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válidos	Muy Bueno	1	1.0	1.0
	Bueno	41	41.0	42.0
	Regular	30	30.0	72.0
	Malo	18	18.0	90.0
	Muy Malo	10	10.0	100.0
	Total	100	100.0	

Gráfico n°12: Porcentajes de la dimensión área curricular de comunicación

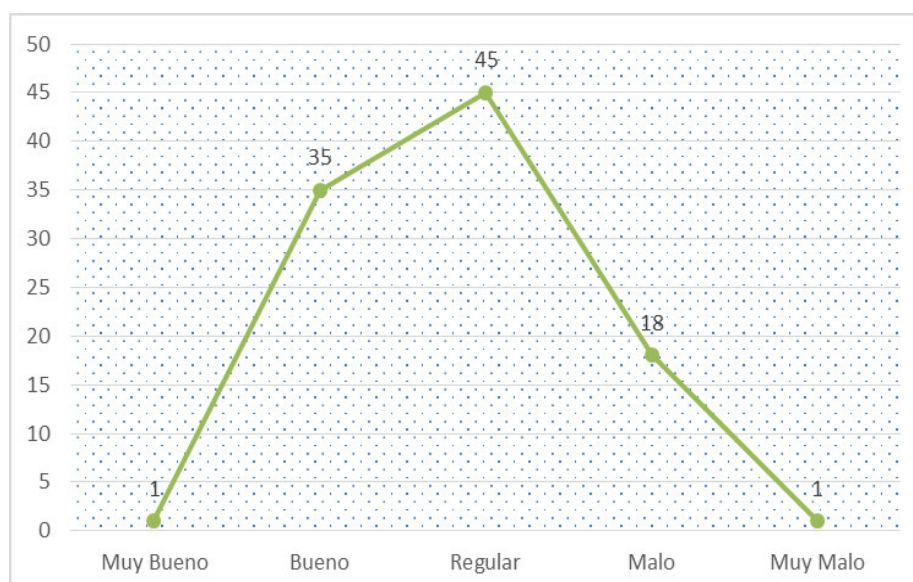


Se muestra en la tabla y gráfico, los resultados estadísticos de acuerdo a la respuesta de la muestra que detallan a continuación: El 41% responde como bueno, seguido del 30% que contestó como regular, en tanto un 18% contestó malo, 10% muy malo y solo un 1% señaló como muy bueno. Se observó que la mayoría de la muestra responde “BUENA” en relación en el área curricular de Comunicación,

Tabla n°23: Frecuencias de la dimensión área curricular de Formación Ciudadana y Cívica

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válidos	Muy Bueno	1	1.0	1.0
	Bueno	35	35.0	36.0
	Regular	45	45.0	81.0
	Malo	18	18.0	99.0
	Muy Malo	1	1.0	100.0
	Total	100	100.0	

Gráfico n°13: Porcentajes de la dimensión área curricular de formación ciudadana y cívica

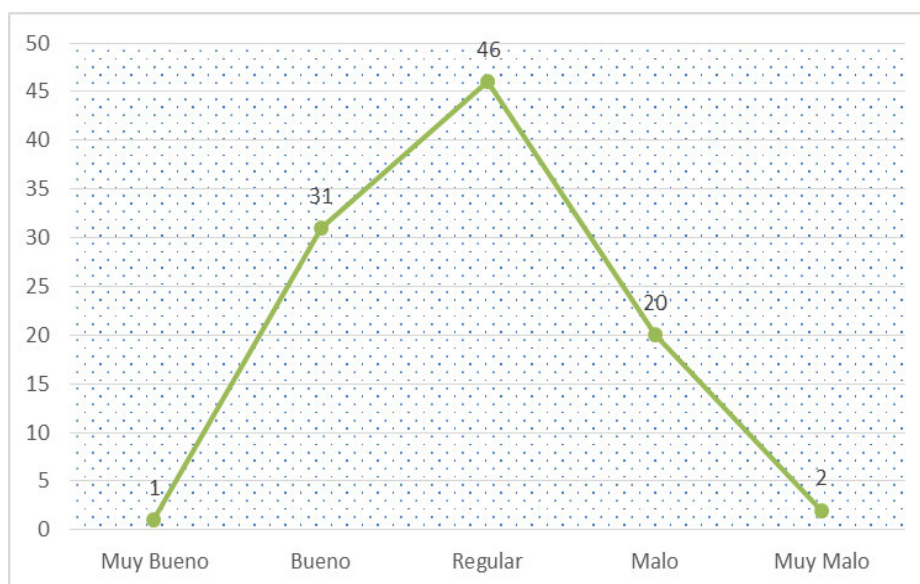


Se muestra en la tabla y gráfico, los resultados estadísticos de acuerdo a la respuesta de la muestra que se detallan: El 45% responde como regular, seguido del 35% que contestó como bueno, en tanto un 18% contestó malo, un 1% muy malo y solo un 1% señaló como muy bueno. Se observó que la mayoría de la muestra considera de “REGULAR” la relación en el área curricular de Formación Ciudadana y Cívica.

Tabla n° 24: Frecuencias de la dimensión área curricular de Historia, Geografía y Economía

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válidos	Muy Bueno	1	1.0	1.0
	Bueno	31	31.0	32.0
	Regular	46	46.0	78.0
	Malo	20	20.0	98.0
	Muy Malo	2	2.0	100.0
	Total	100	100.0	

Gráfico n°14: Porcentajes de la dimensión área curricular de historia, geografía y economía

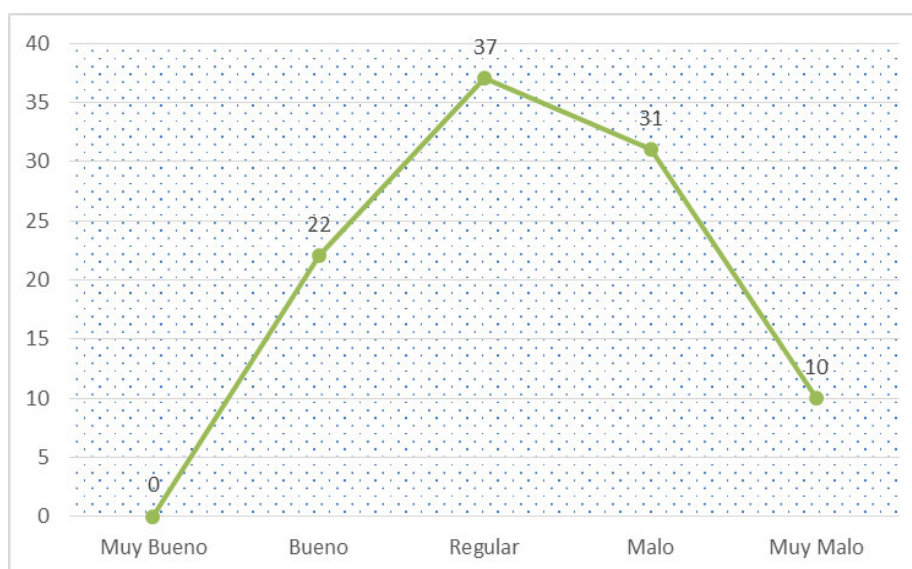


Se muestra en la tabla y gráfico, los resultados estadísticos de acuerdo a la respuesta de la muestra que se detallan: El 46% responde como regular, seguido del 31% que contestó como bueno, en tanto un 20% contestó malo, un 2% muy malo y solo un 1% señaló como muy bueno. Se observó que la mayoría de la muestra considera “REGULAR” la relación en el área curricular de Historia, Geografía y Economía.

Tabla n° 25: Frecuencias de la dimensión área curricular de Persona, Familia y Relaciones Humanas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válidos	Bueno	22	22.0	22.0
	Regular	37	37.0	59.0
	Malo	31	31.0	90.0
	Muy Malo	10	10.0	100.0
	Total	100	100.0	

Gráfico n°15: Porcentajes de la dimensión área curricular de persona, familia y relaciones humanas

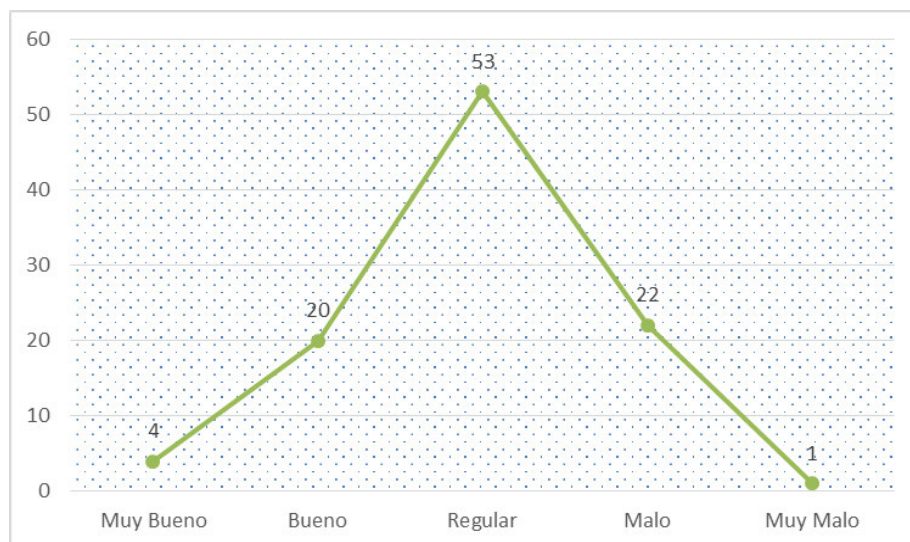


Se muestra en la tabla y gráfico, los resultados estadísticos de acuerdo a la respuesta de la muestra que se detallan: El 37% responde como regular, seguido del 31% que contestó como malo, en tanto un 22% contestó bueno, y un 10% señaló como muy malo. Se observó que la mayoría de la muestra considera “REGULAR” la relación en el área curricular de Persona, Familia y Relaciones Humanas.

Tabla n° 26: Frecuencias de la dimensión área curricular de Ciencia, Tecnología y Ambiente

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válidos	Muy Bueno	4	4.0	4.0
	Bueno	20	20.0	24.0
	Regular	53	53.0	77.0
	Malo	22	22.0	99.0
	Muy Malo	1	1.0	100.0
	Total	100	100.0	

Gráfico n° 16: Porcentajes de la dimensión área curricular de ciencia, tecnología y ambiente

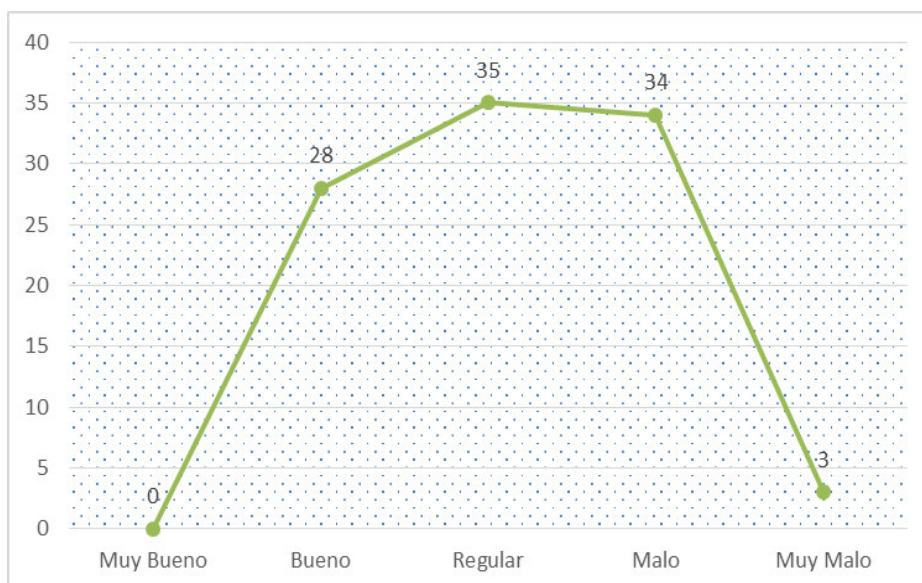


Se muestra en la tabla y gráfico, los resultados estadísticos de acuerdo a la respuesta de la muestra que se detallan: El 53% responde como regular, seguido del 22% que contestó como malo, en tanto un 20% contestó bueno, un 4% muy bueno y solo un 1% señaló como muy malo. Se observó que la mayoría de la muestra considera “REGULAR” la relación en el área curricular de Ciencia, Tecnología y Ambiente.

Tabla n° 27: Frecuencias de la dimensión área curricular de Educación para el trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válidos	Bueno	28	28.0	28.0
	Regular	35	35.0	63.0
	Malo	34	34.0	97.0
	Muy Malo	3	3.0	100.0
	Total	100	100.0	

Gráfico n°17: Porcentajes de la dimensión área curricular de educación para el trabajo

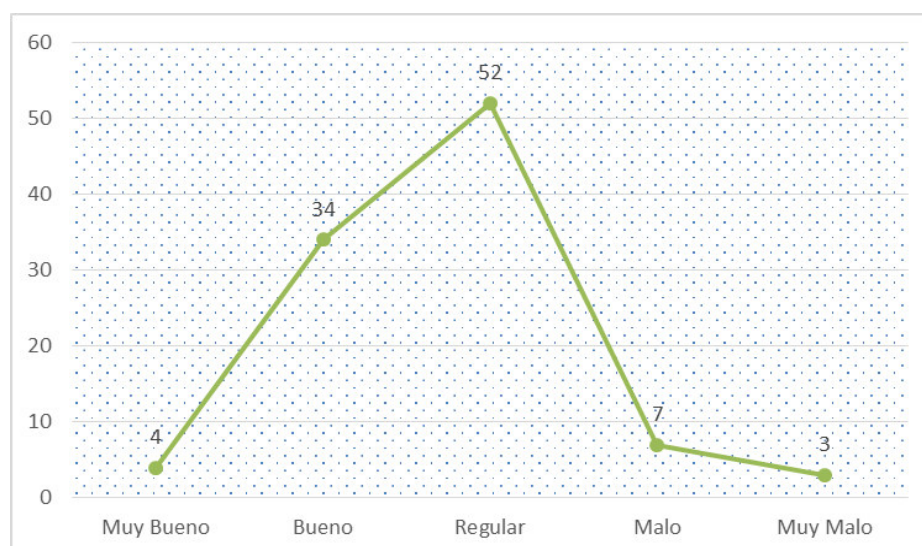


Se muestra en la tabla y gráfico, los resultados estadísticos de acuerdo a la respuesta de la muestra que detallan a continuación: El 35% responde como regular, seguido del 34% que contestó como malo, en tanto un 28% contestó bueno, y solo un 3% señaló como muy malo. Se observó que la mayoría de la muestra considera “REGULAR” la relación en el área curricular de Educación para el trabajo.

Tabla n° 28: Frecuencias de la dimensión área curricular de Inglés

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válidos	Muy Bueno	4	4.0	4.0
	Bueno	34	34.0	38.0
	Regular	52	52.0	90.0
	Malo	7	7.0	97.0
	Muy Malo	3	3.0	100.0
	Total	100	100.0	

Gráfico n°18: Porcentajes de la dimensión área curricular de inglés

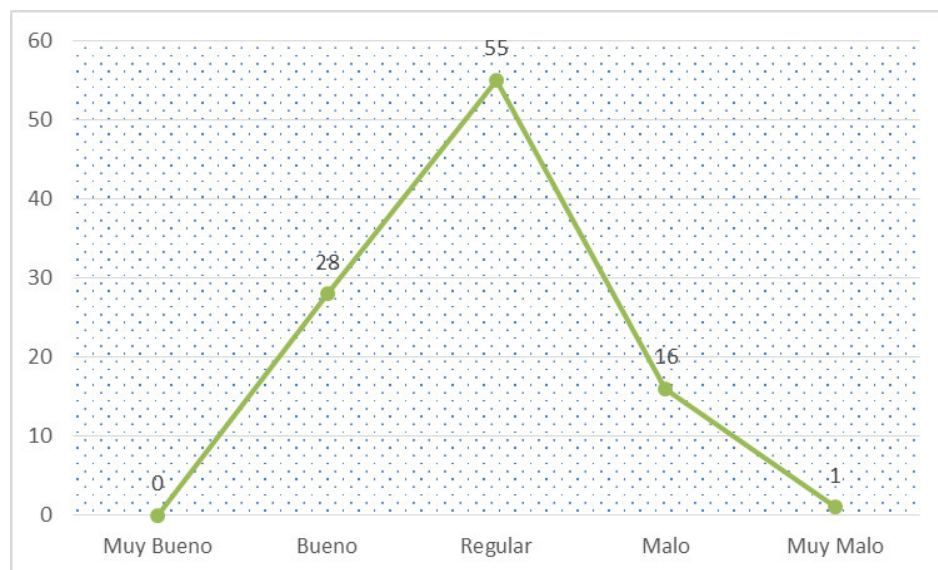


Se muestra en la tabla y gráfico, los resultados estadísticos de acuerdo a la respuesta de la muestra que detallan a continuación: El 52% responde como regular, seguido del 34% que contestó como bueno, un 7% respondió como malo, 4% muy bueno y solo un 3% señaló como muy malo. Se observó que la mayoría de la muestra considera “REGULAR” la relación en el área curricular de Inglés.

Tabla n° 29: Frecuencias de la dimensión área curricular de Religión

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válidos	Bueno	28	28.0	28.0
	Regular	55	55.0	83.0
	Malo	16	16.0	99.0
	Muy Malo	1	1.0	100.0
	Total	100	100.0	

Gráfico n°19: Porcentajes de la dimensión área curricular de religión

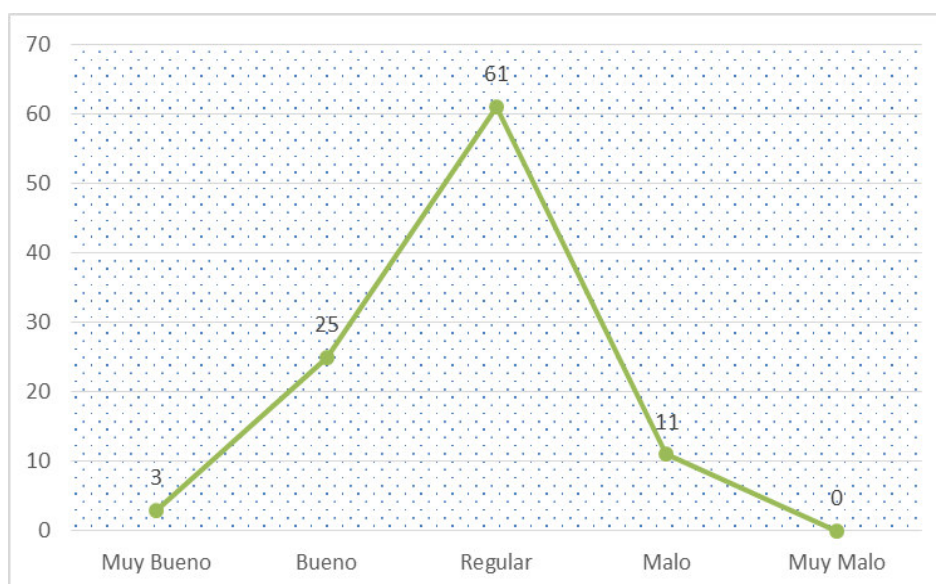


Se muestra en la tabla y gráfico, los resultados estadísticos de acuerdo a la respuesta de la muestra que detallan a continuación: El 55% responde como regular, seguido del 28% que contestó como bueno, un 16% respondió como malo, y solo un 1% señaló como muy malo. Se observó que la mayoría de la muestra considera “REGULAR” la relación en el área curricular de Religión.

Tabla n° 30: Frecuencias de la dimensión área curricular de Educación Física

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válidos	Muy Bueno	3	3.0	3.0
	Bueno	25	25.0	28.0
	Regular	61	61.0	89.0
	Malo	11	11.0	100.0
	Total	100	100.0	

Gráfico n° 20: porcentajes de la dimensión área curricular de educación física

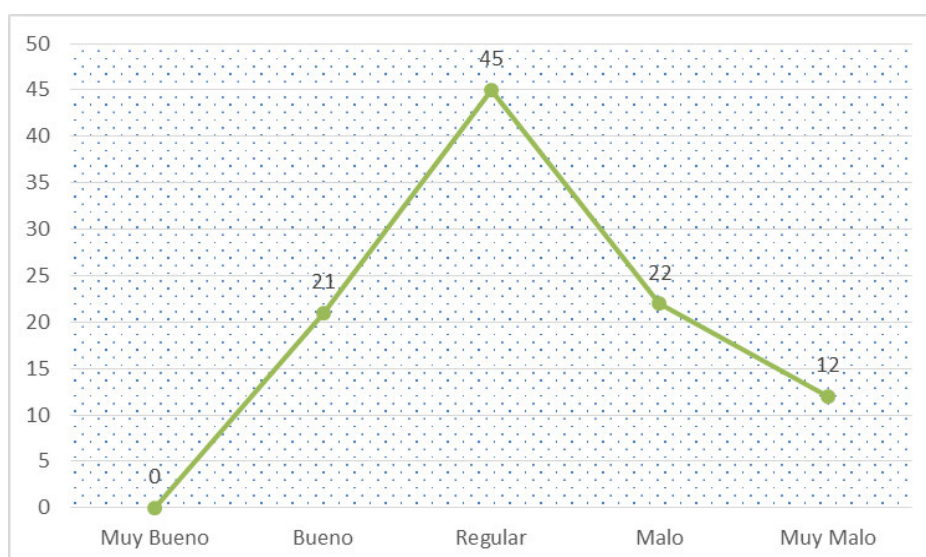


Se muestra en la tabla y gráfico, los resultados estadísticos de acuerdo a la respuesta de la muestra que detallan a continuación: El 61% responde como regular, seguido del 25% que contestó como bueno, un 11% respondió como malo, y un 3% señaló como muy bueno. Se observó que la mayoría de la muestra considera “REGULAR” la relación en el área curricular de Educación Física.

Tabla n° 31: Frecuencias de la dimensión área curricular de arte

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válidos	Bueno	21	21.0	21.0
	Regular	45	45.0	66.0
	Malo	22	22.0	88.0
	Muy Malo	12	12.0	100.0
	Total	100	100.0	

Gráfico n°21: Porcentajes de la dimensión área curricular de arte



Se muestra en la tabla y gráfico, los resultados estadísticos de acuerdo a la respuesta de la muestra que detallan a continuación: El 45% responde como regular, seguido del 22% que contestó como malo, un 21% respondió como bueno, un 12% señaló como muy malo. Se observó que la mayoría de la muestra considera “REGULAR” la relación en el área curricular de arte.

1.4. Proceso de contraste de las hipótesis

4.4.1. Prueba de la hipótesis general

I. PLANTEO DE HIPÓTESIS GENERAL

HGA. El liderazgo directivo, desempeño docente se asocia significativamente con el rendimiento académico de los estudiantes del 5° grado del nivel secundaria de la Institución Educativa 5051 “Virgen de Fátima” Ugel Ventanilla – Red 05 – Lima, 2016.

HGO. El liderazgo directivo, desempeño docente no se asocia significativamente con el rendimiento académico de los estudiantes del 5° grado del nivel secundaria de la Institución Educativa 5051 “Virgen de Fátima” Ugel Ventanilla – Red 05 – Lima, 2016.

II. MODELO ESTADÍSTICO DE LA PRUEBA SPEARMAN

Se utilizó la prueba Spearman porque los datos son no paramétricos de tipo ordinal para lo cual la siguiente formula:

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

En donde:

rs = coeficiente de correlación

n = número de pares ordenados

X = liderazgo directivo, desempeño docente

Y = rendimiento académico

Se utilizó el siguiente gráfico de comparación para establecer el nivel de correlación:



III. REGLA DE DECISIÓN

Si el valor $p \geq 0.05$, se acepta hipótesis nula. Si valor $p < 0.05$, se acepta H_A

IV. ESTADÍSTICA DE PRUEBA DE HIPÓTESIS

La estadística utilizó la prueba de correlación de Spearman, que muestra las relaciones significativas entre las variables X1: Liderazgo Directivo, X2: Desempeño Docente, Y: Rendimiento académico.

Tabla n° 32: Relación entre las respuestas de las variables liderazgo directivo, desempeño docente y rendimiento académico

Correlaciones		Rendimiento académico
Rho de Spearman	Liderazgo directivo desempeño docente	Coefficiente de correlación
		.521
		Sig. (bilateral)
		.000
		N
		100
	Rendimiento académico	Coefficiente de correlación
		1.000
		Sig. (bilateral)
		.
		N
		100

De acuerdo al estadístico aplicado se halló una correlación significativa moderada de $Rho = 0.521$, resultando una significancia de $P = 0.000$, por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, de acuerdo a la respuesta de la muestra, en la cual la mayoría afirma como “REGULAR” entre las variables liderazgo directivo, desempeño docente en relación a la variable rendimiento académico.

4.4.2. Prueba de las hipótesis específicas

4.4.2.1. Prueba de la hipótesis específica 01

H1.El liderazgo directivo se asocia significativamente con el rendimiento académico de los estudiantes del 5° grado del nivel secundaria de la Institución Educativa 5051 “Virgen de Fátima” Ugel Ventanilla – Red 05 – Lima, 2016.

Ho. El liderazgo directivo no se asocia significativamente con el rendimiento académico de los estudiantes del 5° grado del nivel secundaria de la Institución Educativa 5051 “Virgen de Fátima” Ugel Ventanilla – Red 05 – Lima, 2016.

Tabla n° 33: Relación entre las respuestas de las variables liderazgo directivo y rendimiento académico

Correlaciones		Rendimiento académico	
Rho de Spearman	Liderazgo directivo	Coefficiente de correlación	.507
		Sig. (bilateral)	.000
		N	100
	Rendimiento académico	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	.
		N	100

De acuerdo a los datos observados en la tabla se halló una correlación significativa moderada de $Rho = 0.507$, y una significancia de $P = 0.000$, por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, confirmándose de acuerdo a la respuesta de la muestra, la mayoría afirma como “REGULAR” entre la variable liderazgo directivo respecto a la variable rendimiento académico.

4.4.2.2. Prueba de hipótesis específica 02

H2. El desempeño docente se asocia significativamente con el rendimiento académico de los estudiantes del 5° grado del nivel secundario de la Institución Educativa 5051 “Virgen de Fátima” Ugel Ventanilla – Red 05 – Lima, 2016.

Ho. El desempeño docente no se asocia significativamente con el rendimiento académico de los estudiantes del 5° grado del nivel secundario de la Institución Educativa 5051 “Virgen de Fátima” Ugel Ventanilla – Red 05 – Lima, 2016.

Tabla n° 34: Relación entre las respuestas de las variables desempeño docente y rendimiento académico

Correlaciones		Rendimiento académico	
Rho de Spearman	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	.565
		Sig. (bilateral)	.000
		n	100
	Rendimiento académico	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	.
		n	100

De acuerdo a los datos observados en la tabla se halló una correlación significativa moderada de $Rho = .565$, y una significancia de $P = 0.000$, por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, confirmándose de acuerdo a la respuesta de la muestra, la mayoría afirma como “REGULAR” entre la variable desempeño respecto a la variable rendimiento académico.

4.5. Discusión de los resultados

La presente investigación científica permitió alcanzar el objetivo general propuesto: Demostrar la relación entre liderazgo directivo, desempeño docente y el rendimiento académico de los estudiantes del 5° grado del nivel secundario de la Institución Educativa 5051 “Virgen de Fátima” UGEL Ventanilla – Red 05 – Lima, 2016.

En la hipótesis general se determinó una correlación moderada de $Rho = .521$, entre las variables liderazgo directivo, desempeño docente y el rendimiento académico. Se halló discrepancias en los resultados de la muestra, representadas por las variables liderazgo directivo y desempeño docente cuyas respuestas establecieron que se encuentran que un 67.0% lo consideran regular y 72.0% están determinados por a veces adecuado, respectivamente. De igual manera, la variable rendimiento académico estableció que sus promedios académicos alcanzan en su mayoría un nivel regular y bueno representados en el 77% y 17%, respectivamente. Con ello se determina que la labor de los directivos y los docentes no están cumpliendo con las expectativas de los estudiantes puesto que sus aprendizajes no alcanzan los promedios académicos destacados.

En base al mismo procedimiento estadístico, en la primera hipótesis específica se determinó una correlación moderada de $Rho = .507$ entre las variables liderazgo directivo y el rendimiento académico de la población en estudio. Se encontró diferencias en la muestra, en cuanto a la variable liderazgo directivo las respuestas establecieron que el 69.0% lo califican de regular, seguido del 20.0% como bueno. Del mismo modo, en la variable rendimiento académico estableció que sus promedios académicos alcanzan en su mayoría un nivel regular y bueno representados en el 77% y 17%, respectivamente. Con lo cual se confirma la necesidad de mejorar labor directiva, en especial con el manejo estratégico y estructura organizacional, de lo contrario seguirá generando incidencias desfavorables para en el rendimiento académico de los estudiantes.

En la segunda hipótesis específica, el análisis estadístico determinó un coeficiente de correlación moderada de $Rho = .565$ entre las variables desempeño docente y rendimiento académico. Con este análisis se logró conocer las respuestas de la muestra, con respecto a la variable desempeño docente son considerados mayoritariamente como a veces adecuado y adecuado en un 72% y 19%, respectivamente. De igual manera, la variable rendimiento académico estableció que sus promedios académicos alcanzan en su mayoría un nivel regular y bueno representados en el 77% y 17%, respectivamente. Con lo cual se confirma que los docentes no están desempeñando idóneamente sus capacidades pedagógicas, culturales y políticas generando incidencias desfavorables para el rendimiento académico de los estudiantes.

Estos resultados permiten dar cuenta de la necesidad de mejora del compromiso educativo por parte del director y de los docentes, situación diferente es la que evidenció Zarate (2011) quien determinó sus resultados, de una población de investigación, con respecto a la relación liderazgo directivo y el desempeño docente, señalando que los estudiantes están de acuerdo con los diferentes estilos de liderazgo autoritario, democrático y situacional para cumplir con la función de director. Sin embargo, también debemos tomar en cuenta que no solo es estar de acuerdo con la gestión del director y las metodologías de la enseñanza docente, sino también considerar que esto sea reflejado en sus promedios académicos para asegurar que se están alcanzando los objetivos académicos.

De otro lado, encontramos la investigación desarrollada por Ponce (2008) quien analizó el nivel de incidencia del estilo de liderazgo desarrollado por la dirección, los profesores, los padres y apoderados en los resultados académicos del estudiante, señalando que el liderazgo democrático y autocrático permiten altos rendimientos académicos, sin embargo, considera que el liderazgo directivo permite un mejor clima organizacional en el trabajo docente, lo cual ocasiona mayor dinamismo en las clases. Esto demuestra que el trabajo en conjunto de los directivos, considerando las opiniones de

los docentes y el seguimiento académico de los estudiantes se puede alcanzar los promedios académicos deseados, como lo observado en nuestra investigación, en donde el descuido directivo y docente está ocasionando calificaciones regulares en sus estudiantes.

CONCLUSIONES

1. Los resultados de la hipótesis general, la correlación entre las variables liderazgo directivo, desempeño docente y el rendimiento académico no fueron los esperados, puesto que en la variable liderazgo directivo y desempeño docente, la mayoría de la muestra representado en un 67.0% y 72.0%, lo califica de regular y a veces adecuado, respectivamente. Con ello se implica al rendimiento académico de los estudiantes, en donde el 77.0% alcanzó el nivel regular. Concluyendo que, si no se plantea mecanismos de mejora en cuanto al liderazgo directivo, la gestión estratégica de la enseñanza, las capacidades docentes en los aspectos pedagógicos, culturales y políticos, seguirán generando interferencias en los promedios académicos deseados.
2. Se observa que las variables liderazgo directivo y rendimiento académico no obtuvieron resultados favorables, esto debido a que todos los aspectos que engloban el liderazgo directivo, específicamente en el pensamiento estratégico y la estructura organizativa, son considerados como regular en un 69% y 63%, respectivamente, los cuales a su vez son necesarios para el rendimiento académico que alcanzó un nivel regular. Deduciendo que los directivos deben plantear nuevos proyectos de gestión, fomentar un buen clima organizacional y trabajar en equipo, ya que esto aumenta las posibilidades de implementar mecanismos de mejora para las calificaciones del estudiante.
3. Entre el desempeño docente y el rendimiento académico se encontró resultados poco alentadores, debido a que en el desempeño docente no es el idóneo para la institución en estudio, puesto que las capacidades pedagógicas, culturales y políticas son consideradas como a veces adecuada en un 63.0%, 53.0% y 60.0%,

respectivamente, lo cual es necesario para el rendimiento académico de los estudiantes, quienes mayoritariamente obtuvieron calificaciones regulares, específicamente en los cursos de: Formación Ciudadana y cívica, Historia, Geografía y Economía, Persona, Familia Relaciones humanas, Educación para el trabajo, Inglés, Arte, Física, Religión, Ciencia, Tecnología y ambiente. Estableciendo que, si no se enfatiza planes de mejora en la metodología docente, estimulación de nuevos conocimientos y el fomento de la socialización en la comunidad educativa, los estudiantes seguirán alcanzando promedios regulares.

RECOMENDACIONES

1. A los directores que deben tener mayor comunicación con los docentes, ya que estos están más en contacto con los estudiantes, por lo que conocen sus necesidades y pueden aportar nuevas ideas para la mejora educativa, a la vez también deben mantener una dirección de liderazgo que busque la participación de los integrantes de la institución en estudio.
2. Los docentes deben considerar la importancia de capacitarse sobre la materia que imparten a los estudiantes, ya que los conocimientos que se transmite en clases deben adaptarse a las necesidades de la sociedad, asimismo comprometerse a plantear resultados académicos de los estudiantes manteniendo una comunicación cordial con ellos.
3. A los docentes y directores trabajar en conjunto para plantear nuevas estrategias que permita mejorar el rendimiento de los estudiantes, ofreciéndoles las herramientas necesarias para la asimilación de nuevos conocimientos, motivándolos a participar en las aulas, ya sea mediante una opinión o para absolver alguna duda.
4. A los estudiantes, que a pesar de no tener modelos adecuados de liderazgo y buena enseñanza de parte de sus docentes, deben mostrar una actitud de optimismo frente a su rendimiento académico, porque de ello dependerá su desenvolvimiento en una sociedad que requiere jóvenes con gran potencial.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

A. FUENTES ESCRITAS

- Acevedo, L. (2002). *Perfiles y rendimiento en la formación profesional del docente*. Lima: UNMSM.
- Alvarado, O. (2000). *Elementos de administración general*. Lima: Editorial Udegraf.
- Álvarez, E. (2007). *Mosaicos culturales para la acción directiva: influencia del liderazgo en los centros educativos*, Bordón, 59.
- Álvarez, M. (2010). *Liderazgo compartido: Buenas prácticas de dirección escolar*. Madrid: Wolters Kluwer.
- Angulo, B. y Silíceo, A. (2001) *Liderazgo. El don del servicio*. Editorial, México, Mc Graw- Hill.
- Arregui, E. Á., y Pérez, R. P. (2011). *Liderazgo directivo en los centros educativos de Asturias*. Revista de pedagogía, 63(3), 23-42. Bordón
- Bolívar, A. (2006). *Familia y escuela: dos mundos llamados a trabajar en común*. Revista de Educación, (339), 119-146.
- Bretel, L. (2002). *Propuesta para el diseño de un sistema de evaluación del desempeño docente en el marco de una definición de la carrera pública magisterial*. Chile: Ed. MINEDU.
- Caballero, C., Abello, R. y Palacio, J. (2007). *Relación de burnout y rendimiento académico con la satisfacción frente a los estudios en estudiantes universitarios*. Avances en Psicología Latinoamericana, 25(2), 98-111.
- Cahuana, E. (2006). *Medición de la productividad educativa: Un modelo TCC*. Huancayo, Ed. Pirámide.
- Calla, G. (2008). *El estilo de liderazgo de los directivos y su relación con el desempeño docente en la Región del Callao*. Lima: Universidad Nacional de Educación, tesis de maestría.

- Campo, A. (2010). *Herramientas para directivos escolares*. Madrid: Wolters Kluwer.
- Casal, J. (2008). *Caracterización del rendimiento académico*. Madrid: Narcea.
- Chiavenato, I. (2002) *Administración en los nuevos tiempos*, Colombia Editorial Quebecor.
- Chiavenato, I. (2002). *Administración en los nuevos tiempos* (2ª Ed.). Bogotá (Colombia): Editorial Quebecor.
- Chile, M. d. (2007). *Evaluación de Desempeño*. Santiago: Quebecor World S.A.
- Evans, J. y Lindsay, W. (2000). *La administración y el control de la calidad* (4ª Ed.). México, D.F.: Thomson Editores.
- Fischman, D. (2001) *El camino del Líder*, España, Editorial: Planeta.
- Gago, F. (2004). *La dirección pedagógica de los institutos de educación secundaria. Un estudio sobre el liderazgo educacional. En Ministerio de Ciencia y Cultura, Premios nacionales de investigación educativa 2004*. Madrid: CIDE N° 170, colección Investigación, 395-422.
- García, I. (2006). *La formación del clima psicológico y su relación con los estilos de liderazgo*. Granada (España): Universidad de Granada, tesis doctoral.
- Goberna, R. (2001). *Aprender a liderar equipos*. Barcelona (España): Ediciones Paidós.
- Goberna, R. (2001). *Aprender a liderar equipos*. Barcelona (España): Ediciones Paidós.
- González, C. Y Tourón J. (2008) *Autoconcepto y rendimiento escolar*. Madrid. Pamplona: EUNSA. Beltrán J. (2006).
- Gutiérrez, J. (2003) *Relación entre el desempeño docente y el rendimiento académico de los alumnos de la EBR de Lima. Investigación ordinaria para el Instituto de Investigación de la UNE*. Lima. Perú.
- Gutiérrez, M. (2008). *Influencia de la estructura curricular, el liderazgo de la dirección y el nivel profesional del docente en la gestión de la calidad educativa de la Facultad de*

Educación de la UNMSM en la especialidad de historia y geografía durante el año académico 2005-II. Lima (Tesis posgrado) UNMSM, Lima, Perú.

Hunt B. (2009) *Efectividad del desempeño docente. Una reseña de la literatura internacional y su relevancia para mejorar la educación en América Latina.* Santiago (Chile): PREAL, Editorial San Marino.

Hunt, B. (2009). *Efectividad del desempeño docente. Una reseña de la literatura internacional y su relevancia para mejorar la educación en América Latina.* Santiago (Chile): PREAL, Editorial San Marino.

Jabif, L., Acosta, F. y Braslavsky, C. (2004) *Orientaciones conceptuales y didácticas.* IPE – UNESCO.

Jazo, M. (2010). *Evaluación del Desempeño del Directivo. Gestión Directiva y Liderazgo*, 147.

Jones, G. y George, J. (2006). *Administración contemporánea (4ª Ed.).* México, D.F.: McGraw Hill Interamericana.

Kaplan, C. (2009) *Talentos, dones e inteligencias: el fracaso escolar no es un destino*, Buenos Aires, Ediciones Colihue.

López, M. y Chiroque, S. (2004). *Innovaciones educativas para el cambio.* Lima: Ediciones Fargraf.

Losada, C. (2007) *Liderar en el ámbito público. Los escenarios de la gestión pública del siglo XXI* Escuela de Administración Pública, Barcelona, España.

Mansilla, J. (2007). *Influencia del estilo directivo, el liderazgo estratégico y la gestión eficaz de tres directores en el rendimiento promedio de los estudiantes de la cohorte educativa 2001-2005 en la institución Inmaculada Concepción. Los Olivos, Lima-Perú.* Lima. (Tesis posgrado) Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.

Montenegro, I. (2003) *Evaluación del desempeño docente, fundamentos, modelos e instrumentos.* Bogotá: Cooperativa editorial del Magisterio.

- Palomo, M. (2008). *Liderazgo y motivación de equipos de trabajo* (5ª Ed.). Madrid: ESIC Editorial.
- Piña, R. (2010) *El desempeño docente y su relación con las habilidades del estudiante y el rendimiento académico en la universidad particular de Iquitos, año 2010* (Tesis posgrado) UNMSM, Lima, Perú.
- Prada (2015) *El estilo de liderazgo del director y el desempeño docente en la calidad educativa, en las instituciones educativas públicas de la capital de la provincia de Canta de la UGEL N°12, Región Lima, Provincias, 2013* (Tesis posgrado) UNE Enrique Guzmán y Valle, Lima, Perú.
- Reyes, D. (2004). *Principales características del liderazgo que demandan los empresarios ante las exigencias del nuevo milenio. Tegucigalpa: Universidad Nacional Autónoma de Honduras, tesis de maestría.*
- Rivera, M. (2008). *El liderazgo y la gestión de los directores en las unidades de gestión educativa local de la región Junín. Huancayo (Perú): Universidad Alas Peruanas, tesis doctoral.*
- Rodas, L. (2011) *Desempeño Docente y Calidad Educativa*, Quito Editorial Aspa.
- Rodríguez, S. (2007) *Factores del rendimiento escolar*. Barcelona: Oikos Tau.
- Rojas, A. (2006) *La cara oculta de la Luna. Liderazgo y crítica al racionalismo en la formulación e implementación de políticas educativas*. REICE-Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación, 4(4e), 25-38.
- Rojas, A. y Gaspar, G. (2006). *Bases del liderazgo en educación*. Santiago (Chile): OREALC/UNESCO.
- Rojas, G. (2005). *Significado que los profesores de un colegio particular pagado, le otorgan a los estilos de liderazgo en esa unidad escolar al equipo directivo*. Santiago: Universidad de Chile.

- Romero, L. (2012). *Análisis de la incidencia del uso de las TIC en el rendimiento académico de los estudiantes de 1º año de bachillerato general del Instituto Nacional Dr. Sarbelio Navarrete, en el período comprendido de marzo a agosto del año 2012* (Doctoral disertación, Universidad de El Salvador).
- Roqueñi, J. (2008). *Educación de la Afectividad*. Pamplona:
- Silíceo, A., Angulo, B. y Silíceo, F. (2001). *Liderazgo: el don de servicio*. México, D. F.: McGraw Hill.
- Sorados, M. (2010). *Influencia del liderazgo en la calidad de la gestión educativa*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos, tesis de maestría.
- Tejedor, F. J. (2011). *Evaluación del Desempeño Docente. Evaluación del Desempeño Docente*. Salamanca: Universidad de Salamanca.
- Uribe, M. (2007) *Liderazgo y competencias directivas para la eficacia escolar: experiencia del Modelo de gestión escolar de Fundación Chile REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, vol. 5, núm. 5e, diciembre, 2007.
- Valdés, A. y Urías, M. (2010). *Creencias de padres y madres acerca de la participación en la educación de sus hijos*. Perfiles Educativos, 33(134), 99-114.
- Valdés, V. (2000). *La evaluación del desempeño del docente*. Ministerio de educación. Cuba: MED.
- Valdés, V. (2004). *El desempeño del maestro y su evaluación*. La Habana: Ed. Pueblo y educación.
- Valencia, P. (2008). *Estilos gerenciales y satisfacción laboral*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos, tesis de maestría.
- Zarate (2011) *Liderazgo directivo y el desempeño docente en instituciones educativas de primaria del distrito de Independencia*, Lima (Tesis posgrado) UNMSM, Lima, Perú.

Zela, (2008). *Liderazgo y calidad educativa en las instituciones educativas secundarias en la provincia de Lampa - 2007*. Juliaca (Perú): Universidad Alas Peruanas, tesis de maestría.

B. FUENTES DIGITALES:

Anderson, S. (2010). *Liderazgo directivo: Claves para una mejor escuela*. *Psicoperspectivas*, 9 (2), 34- 52. Recuperado el 22 de noviembre de 2016 desde <http://www.psicoperspectivas.cl>

Arias, A. y Cantón, I. (2007). *La dirección y el liderazgo: aceptación, conflicto y calidad*. León (España): Universidad de León. Revista de Educación, 345, enero-abril 2008, 229-254. Referencia electrónica, recuperado el 24 de marzo del 2010, de http://www.revistaeducacion.mec.es/re345/re345_10.pdf

Bolívar, A. (2011) *Aprender a liderar líderes. Competencias para un liderazgo directivo que promueva el liderazgo docente*. Revisado el 23 de Setiembre del 2015. En: https://ddd.uab.cat/pub/educar/0211819Xv47n2/educar_a2011v47n2p253.pdf

González, J. y Subaldo, L. (2015) *Opiniones sobre el desempeño docente y sus repercusiones en la satisfacción profesional y personal de los profesores*. *Educación* Vol. XXIV, N° 47, Colombia. Recuperado en: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5249212.pdf>

Gutiérrez y Montañez (2007) *Análisis teórico sobre el concepto de rendimiento escolar y la influencia de factores socioculturales*. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, España.

- Recuperado en:
<https://es.scribd.com/doc/164774926/Sandra-Gutierrez-Olvera-Gloria-Silviana-Montanez-Moya>
- León, M. (2008) *Calidad docente y rendimiento escolar en Chile (Tesis posgrado) Pontificia Universidad Católica de Chile*, Chile. Recuperado en:
<https://repositorio.uc.cl/bitstream/handle/11534/1447/507135.pdf?sequence=1>
- MINEDU (2012) *Marco del buen desempeño docente*. Recuperado en:
<http://www.perueduca.pe/documents/60563/ce664fb7-a1dd-450d-a43d-bd8cd65b4736>
- Molero, F. (2002). *Cultura y liderazgo. Una relación multifacética. Boletín de Psicología*. Universidad de Valencia, 76, nov 2002, 53-75. Recuperado en:
<https://www.uv.es/seoane/boletin/previos/N76-4.pdf>
- Morazán (2013) *Competencias docentes y su relación con el rendimiento académico en la asignatura de matemáticas en las instituciones de educación media del municipio de Danlí (Tesis posgrado) Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán, Honduras*. Recuperado en:
<http://www.cervantesvirtual.com/downloadPdf/competencias-docentes-y-su-relacion-con-el-rendimiento-academico-en-la-asignatura-de-matematicas-en-las-instituciones-de-educacion-media-del-municipio-de-danli/>
- Murillo, F. (2006). *Una dirección escolar para el cambio: del liderazgo transformacional al liderazgo distribuido*. REICE - Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación, 4 (4e), 11-24. Recuperado en:
<http://redalyc.uaemex.mx/pdf/551/55140403.pdf>
- Murillo, F. (2006). *Una dirección escolar para el cambio: del liderazgo transformacional al liderazgo distribuido*. REICE -

- Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 4 (4e), 11-24.
Recuperado en:
<http://redalyc.uaemex.mx/pdf/551/55140403.pdf>
- Ponce, R. (2008) *El liderazgo y su relación con el rendimiento académico (Tesis posgrado) Universidad del Bio Bio, Chile.* Recuperado en:
http://cybertesis.ubiobio.cl/tesis/2008/ponce_r/doc/ponce_r.pdf
- Reynoso (2011) *Factores que determinan el rendimiento escolar en el nivel secundario en el Estado de Nuevo León (tesis posgrado) Universidad Autónoma de Nuevo León, México.* Recuperado en:
<http://eprints.uanl.mx/2730/6/1080089642.pdf>
- Rodríguez, C. (2012) *Expectativas de los profesores y rendimiento escolar, UNIR.* Recuperado en:
http://reunir.unir.net/bitstream/handle/123456789/218/T_FG%20Rodriguez%20Camara.pdf?sequence=1
- Torres, L. y Rodríguez, N. (2006) *Rendimiento académico y contexto familiar en estudiantes universitarios. Enseñanza e Investigación en Psicología Vol. 11, Núm. 2: 255-270.* Recuperado en:
<http://www.redalyc.org/pdf/292/29211204.pdf>
- Ulloa, J.; Nail, O.; Castro, A. y Muñoz, M. (2012) *Problemas de gestión asociados al liderazgo como función directiva. Estudios Pedagógicos XXXVIII, N° 1, Chile.* Recuperado en:
<https://scielo.conicyt.cl/pdf/estped/v38n1/art07.pdf>
- Vélez, C. (2008). *Guía Metodológica Evaluación anual del docente y Directivo Docente, Colombia.* Recuperado en:
https://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-157083_recurso_6.unknown

Willcox, M. del R. (2011). *Factores de riesgo y protección para el rendimiento académico: Un estudio descriptivo en estudiantes de Psicología de una universidad privada*. Revista Iberoamericana de Educación, 55(1), 1-9. Recuperado de <http://www.rieoei.org/deloslectores/3878Wilcox.pdf>

ANEXOS

ANEXO N° 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: LIDERAZGO DIRECTIVO, DESEMPEÑO DOCENTE Y SU RELACIÓN CON EL RENDIMIENTO ACADÉMICO DE LOS ESTUDIANTES DE 5° GRADO DEL NIVEL SECUNDARIO – INSTITUCIÓN EDUCATIVA VIRGEN DE FÁTIMA 5051 – UGEL VENTANILLA – CALLAO 2016.

Problema de investigación	Objetivos	Hipótesis	Variables	Tipo de investigación	Instrumentos de investigación
Problema general: ¿Cómo se relaciona el liderazgo directivo y desempeño docente con el rendimiento académico de los estudiantes de 5° grado del nivel secundario – Institución Educativa Virgen de Fátima 5051 – Ugel Ventanilla – Callao 2016?	Objetivo general: Demostrar la relación existente entre el liderazgo directivo y desempeño docente con el rendimiento académico de los estudiantes de 5° grado del nivel secundario – Institución Educativa Virgen de Fátima 5051 – Ugel Ventanilla – Callao 2016	Hipótesis principal: HGA. El liderazgo directivo y el desempeño docente se relaciona significativamente con el rendimiento académico de los estudiantes de 5° grado del nivel secundario – Institución Educativa Virgen de Fátima 5051 – Ugel Ventanilla – Callao 2016	Variable X1 Liderazgo directivo Variable X2 Desempeño docente Variable Y Rendimiento Académico	De acuerdo a las características del problema, objetivos y las hipótesis se enmarca dentro tipo cuantitativa, descriptiva, explicativa, y de diseño correlacional, transversal.	VARIABLES X1: Cuestionario X2: Cuestionario Y : Prueba escrita

POBLACIÓN Y MUESTRA	JUSTIFICACIÓN	LIMITACIONES
Población: La población del presente estudio está constituida por los estudiantes N = 167 estudiantes Muestra: n = 100 estudiantes	<ol style="list-style-type: none"> 1. Permite demostrar la relación existente entre las variables de estudio. 2. Contribuye como uno de los estudios de investigación que ayudará a mejorar el rendimiento académico de los estudiantes del de 5° grado del nivel secundaria – Institución Educativa Virgen de Fátima 5051. 	Los resultados se generalizan para los estudiantes de la institución estudiada.

ANEXO Nº 02

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA VARIABLE X1: LIDERAZGO EDUCATIVO

Estimado estudiante: el objetivo del presente cuestionario es conocer el Liderazgo educativo. Le agradecemos de anticipado su colaboración y aporte con la presente Investigación.

Centro de Estudios: _____

Grado y sección: _____ Fecha: _____

Por favor, siga Ud. las siguientes instrucciones:

- a) Lea cuidadosamente y de forma clara los enunciados de las preguntas
- b) No deje preguntas sin contestar
- c) Marque con una aspa en sólo uno de los cuadros de cada pregunta

1. Muy malo	2. Malo	3. Regular	4. Bueno	5. Muy bueno
-------------	---------	------------	----------	--------------

DIMENSION: Pensamiento estratégico		1	2	3	4	5
1	¿Cómo es el accionar de los directivos de tu institución educativa?					
2	¿Cómo es la motivación de los directivos ante los logros de tu institución educativa?					
3	¿Cómo ves el Incentivo de los directivos frente a las metas de los estudiantes?					
4	Los proyectos que planifica la dirección para tu institución educativa es:					
5	Los proyectos que se realizan en tu institución educativa para el bien de su comunidad educativa es:					
6	Los proyectos de dirección para el bienestar de los estudiantes es:					
7	Las opiniones de dirección para la toma de sus decisiones es:					
DIMENSION: Gestión del aprendizaje						
8	Las acciones que realiza los directivos para mejorar su aprendizaje es:					
9	La distribución de las labores a los profesores a cargo de la dirección es:					
10	Los procesos de aprendizaje que genera la dirección en los estudiantes es:					
11	¿Cómo es la asesoría de la dirección hacia los docentes para que generen buenos aprendizajes en los estudiantes?					
12	¿Cómo crees que reflexiona los directivos de tu institución educativa después de cada trabajo finalizado?					
13	¿De qué manera la dirección facilita y considera cada proceso de tu trabajo?					
DIMENSION: Relación con las personas						
14	La comunicación de dirección y estudiantes es:					
15	La confianza entre la directora y todo el personal docente es:					
16	¿Cómo consideras el clima institucional?					
17	Se evidencia en la dirección un buen trato y asertividad con todos					
18	¿Cómo es la comunicación entre toda la comunidad educativa?					

19	¿Cómo actúa la dirección frente a las dificultades?					
DIMENSION: Estructuras organizativas						
20	¿Cómo la dirección coordina para un buen trabajo en la institución educativa?					
21	¿Cómo actúa la dirección frente a los demás para un buen desempeño laboral?					
22	La confianza que genera la dirección en los trabajos de equipo es:					
23	¿Cómo la dirección toma iniciativa a nuevos proyectos e ideas antes que ustedes?					
24	¿Cómo la dirección ayuda a solucionar cada conflicto dentro de su comunidad educativa?					
25	¿Cómo es la recompensa e incentivo al personal por su labor destacado?					

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

ANEXO Nº 03

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA VARIABLE X2: DE DESEMPEÑO DOCENTE

Estimado estudiante: el objetivo del presente cuestionario es conocer el desempeño de sus docentes. Le agradecemos de anticipado su colaboración y aporte con la presente Investigación.

Centro de Estudios: _____
Grado y sección: _____ Fecha: _____

Por favor, siga Ud. las siguientes instrucciones:

- a) Lea cuidadosamente y de forma clara los enunciados de las preguntas
- b) No deje preguntas sin contestar
- c) Marque con una aspa en sólo uno de los cuadros de cada pregunta

1. Nada adecuado	2. Poco adecuado	3. A veces adecuado	4. Adecuado	5. Muy adecuado
------------------	------------------	---------------------	-------------	-----------------

DIMENSION: Dimensión pedagógica		1	2	3	4	5
1	Como consideras la valoración del docente al estudiante					
2	Consideras correcto que los docentes traten de forma equitativa a todos los estudiantes.					
3	Creas preciso que el docente debe considerar a la opinión de los estudiantes					
4	Creas que el docente despierta la capacidad de interés por aprender de los estudiantes					
5	Como considera usted la motivación de sus docentes para el logro de aprendizajes.					
6	Creas pertinente que los docentes establezcan lazos personales con los estudiantes.					
7	Consideras propicio el dominio de temas, metodología, evaluación y el uso de materiales de los docentes					
DIMENSION: Dimensión Cultural						
8	El docente estimula al estudiante para generar nuevos conocimientos					
9	Los docentes enfrentan desafíos frente a las dificultades de aprendizaje de sus estudiantes					
10	Creas apropiado que el docente debe contextualizar las temáticas abordadas.					
11	Consideras la diversidad cultural en sus docentes					
12	El docente incentiva la interculturalidad de sus estudiantes					
13	En tu instrucción educativa los docentes generan actividades de identificación cultural					
14	Creas que los docentes conllevan una correcta labor pedagógica que enfrenta desafíos culturales.					
15	Los docentes motivan adecuadamente a los estudiantes que tengan un mayor conocimiento cultural					

16	Es Propicio que haya un interés de los docentes por la situación política económica y cultural de nuestra actualidad.					
	DIMENSION: Dimensión Política					
17	El docente equilibra la opinión de los estudiantes					
18	El docente realiza actividades de socialización en la comunidad educativa					
19	El docente involucra a tus padres en tus actividades de aprendizaje					
20	Que opina usted sobre la interrelación de áreas que se programan a cargo de los docentes.					
21	Como los docentes generan la justicia en las situaciones diarias					
22	Es propicia la toma de decisiones de los docentes de acuerdo a la política de la institución educativa.					
23	Los estudiantes demuestran equidad con todos, motivada por los docentes.					
24	Los docentes en su institución educativa demuestran equidad con sus compañeros de trabajo.					
25	Evidencias imparcialidad de los docentes de su institución educativa en su desempeño.					

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

ANEXO N° 04

TEST DE CONOCIMIENTOS PARA MEDIR LA VARIABLE Y: RENDIMIENTO ACADÉMICO

Institución Educativa: _____
Grado y sección: _____ Fecha: _____

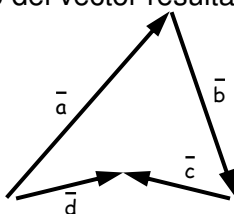
Estimado estudiante: Se está llevando a cabo un trabajo de investigación científica, cuya finalidad es apoyar en la mejora de los aprendizajes de los estudiantes. Para lo cual se le pide marcar con aspa (X) en la respuesta que usted cree conveniente, en las alternativas presentadas en cada una de las preguntas de las diferentes áreas curriculares.

MATEMÁTICA

1. Tres jóvenes buscan trabajar como ayudantes en una panadería que tienen 6 locales ¿De cuántas maneras diferentes pueden trabajar en la panadería, si se sabe que cada uno de ellos debe estar en un local diferente?
a) 100
b) 120
c) 130
d) 18
2. ¿Cuántas horas tiene el mes de noviembre?
a) 719 Horas
b) 720 Horas
c) 721 Horas
d) 722 Horas
3. Convertir 45° a grados centesimales
a) 100°
b) 200°
c) 300°
d) 400°

4. Hallar el módulo del vector resultante:

- a) $2\bar{c}$
- b) $2\bar{b}$
- c) Cero
- d) \bar{b}



COMUNICACIÓN

5. Es un texto informativo que se reduce con las palabras propias sirve como estrategia cognitiva para comprender mejor, pues exige la capacidad de abstracción y de redacción.
a) La Síntesis
b) El Informe académico

- c) El Resumen
 - d) La monografía
6. Es un texto que puede ser presentado en un congreso o una reunión profesional.
- a) La Ponencia
 - b) La Monografía
 - c) El Libro
 - d) La Tesis

YO TENÍA TRECE AÑOS

Ella era encantadora. ¡Qué digo encantadora! Era una de las mujeres más bonitas de París. Pero de eso yo no me daba cuenta. Yo la encontraba bonita –ocurría que lo era extremadamente-. Esto no era más que una coincidencia. Tenía una sonrisa adorable y ojos acariciadores. Soñaba con ella. ¿Decírselo? Primero muerto. ¿Entonces? Probárselo. Ahorrar las propinas de toda la semana y cometer una locura el domingo siguiente.

Hice estas economías y cometí esta locura. Ocho francos: un enorme ramo de violetas. ¡Era magnífico! Era el más bello ramo de violetas que se haya visto nunca. Me hacían falta dos manos para llevarlo. Mi plan: llegar a su casa a las dos y solicitar verla. La cosa no fue fácil. Estaba ocupada. La camarera me condujo al gabinete. Se estaba peinando para salir. Entré con el corazón en un brinco. -¡Hola, pequeño! ¿Para qué quieres verme? No se había vuelto aún. No había visto el ramo, no podía comprender.

-Para esto, señora. Le dije y le tendí mis ocho francos de violetas. -¡Oh, qué bonitas! Me pareció que la partida estaba ganada. Me había aproximado a ella, temblando.

Cogió entre sus manos mi ramo como se coge la cabeza de un niño y lo llevó a su bello rostro como para besarlo. -¡Y huele bien!

Luego, añadió despidiéndome: - Dale las gracias de mi parte a tu papá.

7. ¿Por qué se deduce que el niño no quiere decirle a la señora lo que siente por ella?
- a) Se siente intimidado ante su belleza
 - b) Es muy tímido.
 - c) Es menor que ella.
 - d) Le tiene miedo
8. Escoja la alternativa que guarda el verdadero orden de las acciones:
- I. La señora agradece al niño el ramo.
 - II. El niño ahorra y compra un ramo de violetas.
 - III. La camarera lleva al niño hasta donde está la señora.
 - IV. El niño piensa cómo probarle a la señora lo que siente.
- a) IV-II-III-I.
 - b) IV-III-I-II.
 - c) I-II-III-IV.
 - d) II-III-IV-I.

FORMACIÓN CIUDADANA Y CIVICA

9. Quien fue el presidente que gobernó durante los años 1980 al 1985 cuando se originó los primeros atentados terroristas.
- Alan García Pérez
 - Alberto Fujimori Fujimori
 - Fernando Belaunde Terry
 - Alejandro Toledo
10. Quienes estuvieron a cargo la masacre de Lucanamarca
- Grupo colina
 - Sendero luminoso
 - MRTA
 - FARC
11. Según el informe final de la comisión de la verdad y reconciliación, fue el principal perpetuador de los crímenes y violaciones de los derechos humanos.
- Grupo colina
 - Sendero luminoso
 - MRTA
 - Grupo Rodrigo Franco
12. La Constitución Política del Perú de 1993 fue aprobada por
- El Presidente, el 28 de diciembre del 1993
 - El Congreso, el 01 de enero del 1994
 - Un Referéndum, el 31 de octubre de 1993
 - Un Referéndum, el 28 de diciembre de 1993

HISTORIA, GEOGRAFÍA Y ECONOMÍA

13. ¿Qué es Geografía?
- Ciencia que estudia las relaciones del hombre con el medio
 - Ciencia que estudia solo la naturaleza, su flora y fauna
 - Ciencia que estudia al hombre con su sociedad
 - Ciencia que estudia al medio natural y solo sus fuentes hidrográficas
14. ¿La tierra en qué número de orden se encuentra según su cercanía al sol?
- El segundo lugar
 - El primer lugar
 - El tercer lugar
 - El cuarto lugar
15. ¿Cuál es el resultado del movimiento de rotación de la tierra?
- Las estaciones
 - El achatamiento de los polos
 - El día y la noche
 - Los cambios de clima
16. ¿Quién fue el presidente durante los años de 1975 a 1980?

- a) Gob. Alan García
- b) 2° Gob. Belaunde Terry
- c) Gob. de Morales Bermúdez
- d) Gob. Velasco Alvarado

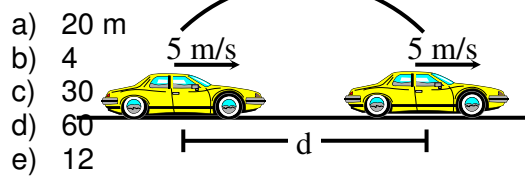
PERSONA, FAMILIA Y RELACIONES HUMANAS

17. Se refieren a los principios, pautas o referencias que guían el comportamiento de las personas.
- a. Normas
 - b. Valores
 - c. Personalidad
 - d. Estereotipos
18. Es una promesa o acuerdo voluntario que se establece con una persona y debe cumplirse.
- a. Responsabilidad
 - b. Compromiso
 - c. Respeto
 - d. Fidelidad
19. Es el grado de conciencia que uno tiene sobre sus propios procesos mentales básicos.
- a. Conciencia
 - b. Metacognición
 - c. Aprendizaje
 - d. Estrategias
20. Se refiere a la acción de la persona que aprende; esta es la responsable de la selección y propuestas de sus propios fines y objetivos
- a. Control ejecutivo
 - b. Control con relación a las metas
 - c. Autocontrol
 - d. Memoria

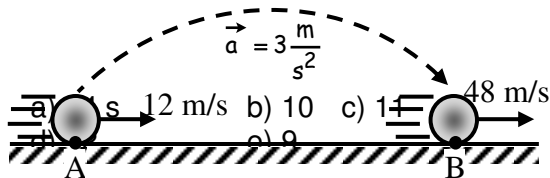
CIENCIA, TECNOLOGÍA Y AMBIENTE

21. En una investigación, el peso de una persona es considerada como
- a) Variable cuantitativa discreta
 - b) Variable cuantitativa continua
 - c) Variable cualitativa
 - d) Muestra
22. El bacilo que produce la Tuberculosis(TBC) se le denomina
- a) Bacilo de _Morgan
 - b) Bacilo de Scott
 - c) Bacilo de Berlín
 - d) Bacilo de Koch

23. En la figura, halla "d"



24. Del gráfico calcular el tiempo empleado para ir de "A" a "B".



EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO

25. Es un procesador de textos que reemplazo a nuestra máquina de escribir

- a. Microsoft Word
- b. Microsoft Excel
- c. Paint
- d. Facebook

26. Que acción ejecuta cuando realizamos la secuencia: archivo - nuevo

- a. Crea una página en blanco
- b. Crea una tabla
- c. Crea una imagen
- d. Crea un nuevo documento

27. En la parte de la pantalla de Word aparece el nombre del documento ejecutado.

- a. Barra de estado
- b. Barra herramientas
- c. Barra de título
- d. Barra de desplazamiento

28. Microsoft Word es un

- a. Software
- b. Hardware
- c. Salida
- d. Entradas

INGLÉS

29. What are the auxiliary verbs in the future?

- a) Did
- b) do – does

- c) have
- d) will

30. What is the correct verb in the past?
Watch - play - go - write

- a) watched – played – went - wrote
- b) watch – played – go - write
- c) watched - play - go - writed
- d) watched - played - went –write

31. Did you play tennis?

- a) Yes, I do
- b) Yes, I did
- c) Yes, I does
- d) Yes, I didn't

32. The following sentences is in simple past. Mark the correct verbs.

Laura at a travel agency. Later, Shevolleyball with Maria.

- a) worked - played
- b) works - play
- c) works - wakes up
- d) work – wake up

EDUCACIÓN RELIGIOSA

33. ¿Quién fue Abraham?

- a) El primer creyente
- b) El mesías judío
- c) Un profeta
- d) Un pastor

34. Sucesor de los apóstoles es

- a) Cardenal
- b) Obispo
- c) Sacerdote
- d) Diacono

35. Cuando afirmamos que es bueno, digno de aprecio y estimación, nos referimos a

- a) La Virtud
- b) La Ética
- c) El Valor
- d) La Religión

EDUCACIÓN FÍSICA

36. El atletismo consiste en hacer pruebas deque se realizan en forma competitiva en el cual se realizan un conjunto de pruebas de.....y de pista.
- a) calentamiento-relevos
 - b) individuales y combinadas-campo
 - c) teoría –vallas
 - d) Calistenia –saltos
37. Una de las pruebas de velocidad son los relevos y generalmente son pruebas deen las que participan.....corredores.
- a) individual ---- cinco
 - b) grupal ---- tres
 - c) equipo ---- cuatro
 - d) atletas ----- seis
38. En las pruebas de campo encontramos, los saltos largos y triples lo cual lo realizan en una fosa de arena, indicar sus medidas respectivas (marca con una x la respuesta correcta).
- a) 15 mt largo y 2.40 mt ancho
 - b) 13 mt largo y 2.10 mt ancho
 - c) 10 mt largo y 2.45 mt ancho
 - d) 28 mt largo y 2.45 mt ancho

ARTE

39. Es un instrumento de percusión
- a) Guitarra
 - b) Zampoña
 - c) Trompeta
 - d) Timbales
40. Uno de ellos no es un elemento del teatro
- a) Personaje
 - b) Escenario
 - c) Tema
 - d) Discurso

ANEXO N° 05:

FICHA DE VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE
DATOS POR LOS EXPERTOS

VARIABLE (X1)

FICHA DE VALIDACIÓN INSTRUMENTO VARIABLE X: LIDERAZGO EDUCATIVO

AUTORA: SILVIA GARCÍA SOTELO

APELLIDOS Y NOMBRES JURADO EXPERTO: Francis bing Flores


Doctor, magister(a): bra.

TÍTULO:

LIDERAZGO EDUCATIVO, DESEMPEÑO DOCENTE Y SU RELACIÓN CON EL RENDIMIENTO ACADÉMICO DE LOS ESTUDIANTES DE 5° GRADO DEL NIVEL SECUNDARIO – INSTITUCIÓN EDUCATIVA VIRGEN DE FÁTIMA 5051 – UGEL VENTANILLA – CALLAO 2016.

Aspectos	Criterios	Inadecuado 00 - 25%	Poco Adecuado 26-50%	Adecuado 51 - 75%	Muy Adecuado 76 - 100%
Intencionalidad	El cuestionario permite evaluar la variable liderazgo educativo, por lo que el instrumento presentado es.				90
Suficiente	La cantidad de ítems elaboradas es				89
Consistencia	El cuestionario se basa en conocer la variable liderazgo educativo, el instrumento presentado es:				90
Coherencia	El cuestionario, guarda relación con las dimensiones, indicadores, por tanto el instrumento es:				90
TOTAL				89.75 %	

Lima...06...de Setiembre del 2016.


 FIRMA DEL JURADO EXPERTO
 DNI: 40675304

FICHA DE VALIDACIÓN INSTRUMENTO VARIABLE X: LIDERAZGO EDUCATIVO

AUTORA: SILVIA GARCÍA SOTELO

APELLIDOS Y NOMBRES JURADO EXPERTO: JUAN HENRIQUEZ CRUZ

Doctor, magister(a): DR.

TÍTULO:

LIDERAZGO EDUCATIVO, DESEMPEÑO DOCENTE Y SU RELACIÓN CON EL RENDIMIENTO ACADÉMICO DE LOS ESTUDIANTES DE 5° GRADO DEL NIVEL SECUNDARIO – INSTITUCIÓN EDUCATIVA VIRGEN DE FÁTIMA 5051 – UGEL VENTANILLA – CALLAO 2016.

Aspectos	Criterios	Inadecuado 00 - 25%	Poco Adecuado 26-50%	Adecuado 51 - 75%	Muy Adecuado 76 - 100%
Intencionalidad	El cuestionario permite evaluar la variable liderazgo educativo, por lo que el instrumento presentado es.				90
Suficiente	La cantidad de ítems elaborados es				91
Consistencia	El cuestionario se basa en conocer la variable liderazgo educativo, el instrumento presentado es:				89
Coherencia	El cuestionario, guarda relación con las dimensiones, indicadores, por tanto el instrumento es:				90
TOTAL		90 %			

Lima...05...de Setiembre del 2016.


FIRMA DEL JURADO
DN: 0846289

FICHA DE VALIDACIÓN INSTRUMENTO VARIABLE X: LIDERAZGO EDUCATIVO

AUTORA: SILVIA GARCÍA SOTELO

APELLIDOS Y NOMBRES JURADO EXPERTO: GREGORIO HIDALGO ROSAS

Doctor, magister(a): MA.

TÍTULO:

LIDERAZGO EDUCATIVO, DESEMPEÑO DOCENTE Y SU RELACIÓN CON EL RENDIMIENTO ACADÉMICO DE LOS ESTUDIANTES DE 5° GRADO DEL NIVEL SECUNDARIO – INSTITUCIÓN EDUCATIVA VIRGEN DE FÁTIMA 5051 – UGEL VENTANILLA – CALLAO 2016.

Aspectos	Criterios	Inadecuado 00 - 25%	Poco Adecuado 26-50%	Adecuado 51 - 75%	Muy Adecuado 76 - 100%
Intencionalidad	El cuestionario permite evaluar la variable liderazgo educativo, por lo que el instrumento presentado es.				89
Suficiente	La cantidad de ítems elaboradas es				88
Consistencia	El cuestionario se basa en conocer la variable liderazgo educativo, el instrumento presentado es:				90
Coherencia	El cuestionario, guarda relación con las dimensiones, indicadores, por tanto el instrumento es:				89
TOTAL		89%			

Lima...07...de Setiembre del 2016.


FIRMA DEL JURADO
DNI ---06209784

VARIABLE (X2)

FICHA DE VALIDACIÓN INSTRUMENTO VARIABLE Y: DESEMPEÑO DOCENTE

AUTORA: SILVIA GARCÍA SOTELO

APELLIDOS Y NOMBRES JURADO EXPERTO: Francis Diaz Flores

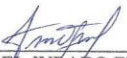
Doctor Magister(a): Dra.

TÍTULO: TESIS DE INVESTIGACIÓN

LIDERAZGO EDUCATIVO, DESEMPEÑO DOCENTE Y SU RELACIÓN CON EL RENDIMIENTO ACADÉMICO DE LOS ESTUDIANTES DE 5° GRADO DEL NIVEL SECUNDARIO – INSTITUCIÓN EDUCATIVA VIRGEN DE FÁTIMA 5051 – UGEL VENTANILLA – CALLAO 2016.

Aspectos	Criterios	Inadecuado 00 – 25%	Poco Adecuado 25- 50%	Adecuado 51- 75%	Muy Adecuado 76- 100%
Intencionalidad	El cuestionario permite determinar la variable desempeño docente, por lo que el instrumento presentado es.				87
Suficiente	La cantidad de preguntas para el cuestionarios:				89
Consistencia	El cuestionario se basa en conocer la variable desempeño docente, el instrumento presentado es:				90
Coherencia	El cuestionario, guarda relación con las dimensiones, indicadores, por tanto el instrumento es:				88
TOTAL		88.5 %			

Lima,⁰⁶ de Setiembre del 2016.


 FIRMA DEL JURADO EXPERTO
 DNI:⁴⁰⁶⁷⁵³⁰⁴.....

FICHA DE VALIDACIÓN INSTRUMENTO VARIABLE Y: DESEMPEÑO DOCENTE

AUTORA: SILVIA GARCÍA SOTELO

APELLIDOS Y NOMBRES JURADO EXPERTO: JUAN RAÚL CRUERO AYBAR

Doctor Magister(a): Dr.

TÍTULO: TESIS DE INVESTIGACIÓN

LIDERAZGO EDUCATIVO, DESEMPEÑO DOCENTE Y SU RELACIÓN CON EL RENDIMIENTO ACADÉMICO DE LOS ESTUDIANTES DE 5° GRADO DEL NIVEL SECUNDARIO – INSTITUCIÓN EDUCATIVA VIRGEN DE FÁTIMA 5051 – UGEL VENTANILLA – CALLAO 2016.

Aspectos	Criterios	Inadecuado 00 – 25%	Poco Adecuado 25- 50%	Adecuado 51- 75%	Muy Adecuado 76- 100%
Intencionalidad	El cuestionario permite determinar la variable desempeño docente, por lo que el instrumento presentado es.				85
Suficiente	La cantidad de preguntas para el cuestionarios:				88
Consistencia	El cuestionario se basa en conocer la variable desempeño docente, el instrumento presentado es:				87
Coherencia	El cuestionario, guarda relación con las dimensiones, indicadores, por tanto el instrumento es:				89
TOTAL		87.25 %			

Lima,.....05... de Setiembre del 2016.


FIRMA DEL JURADO
DNI.....08462891.....

FICHA DE VALIDACIÓN INSTRUMENTO VARIABLE Y: DESEMPEÑO DOCENTE

AUTORA: SILVIA GARCÍA SOTELO

APELLIDOS Y NOMBRES JURADO EXPERTO: GREGORIO HIDALGO ROSAS

Doctor Magister(a): MG.

TÍTULO: TESIS DE INVESTIGACIÓN

LIDERAZGO EDUCATIVO, DESEMPEÑO DOCENTE Y SU RELACIÓN CON EL RENDIMIENTO ACADÉMICO DE LOS ESTUDIANTES DE 5° GRADO DEL NIVEL SECUNDARIO – INSTITUCIÓN EDUCATIVA VIRGEN DE FÁTIMA 5051 – UGEL VENTANILLA – CALLAO 2016.

Aspectos	Criterios	Inadecuado 00 – 25%	Poco Adecuado 25- 50%	Adecuado 51- 75%	Muy Adecuado 76- 100%
Intencionalidad	El cuestionario permite determinar la variable desempeño docente, por lo que el instrumento presentado es.				90
Suficiente	La cantidad de preguntas para el cuestionarios:				91
Consistencia	El cuestionario se basa en conocer la variable desempeño docente, el instrumento presentado es:				90
Coherencia	El cuestionario, guarda relación con las dimensiones, indicadores, por tanto el instrumento es:				89
TOTAL		90%			

Lima,...02... de Setiembre del 2016.


FIRMA DEL JURADO
DNI 06249784

VARIABLE (Y)

FICHA DE VALIDACIÓN INSTRUMENTO VARIABLE Z: RENDIMIENTO ACADÉMICO

AUTORA: SILVIA GARCÍA SOTELO

APELLIDOS Y NOMBRES JURADO EXPERTO: Francis Diaz Flores

Doctor Magister(a): Dra.

TÍTULO:

LIDERAZGO EDUCATIVO, DESEMPEÑO DOCENTE Y SU RELACIÓN CON EL RENDIMIENTO ACADÉMICO DE LOS ESTUDIANTES DE 5° GRADO DEL NIVEL SECUNDARIO - INSTITUCIÓN EDUCATIVA VIRGEN DE FÁTIMA 5051 - UGEL VENTANILLA - CALLAO 2016

Aspectos	Criterios	Inadecuado 00 - 25%	Poco Adecuado 25- 50%	Adecuado 51- 75%	Muy Adecuado 76- 100%
Intencionalidad	El test de conocimientos permite conocer el nivel del rendimiento académico, por lo que el instrumento presentado es.				90
Suficiente	La cantidad de preguntas para el test de conocimientos es:				89
Consistencia	El test de conocimientos se basa en conocer el rendimiento académico, el instrumento presentado es:				91
Coherencia	El cuestionario, guarda relación con las dimensiones, indicadores, por tanto el instrumento es:				90
TOTAL		90 %			

Lima, ...06 de Setiembre del 2016.

FIRMA DEL JURADO
DNI: 40675304

FICHA DE VALIDACIÓN INSTRUMENTO VARIABLE Z: RENDIMIENTO ACADÉMICO

AUTORA: SILVIA GARCÍA SOTELO

APELLIDOS Y NOMBRES JURADO EXPERTO: JUAN RAÚL CAVEHO AYBAR

Doctor Magister(a): Dr.

TÍTULO:

LIDERAZGO EDUCATIVO, DESEMPEÑO DOCENTE Y SU RELACIÓN CON EL RENDIMIENTO ACADÉMICO DE LOS ESTUDIANTES DE 5° GRADO DEL NIVEL SECUNDARIO – INSTITUCIÓN EDUCATIVA VIRGEN DE FÁTIMA 5051 – UGEL VENTANILLA – CALLAO 2016

Aspectos	Criterios	Inadecuado 00 – 25%	Poco Adecuado 25- 50%	Adecuado 51- 75%	Muy Adecuado 76- 100%
Intencionalidad	El test de conocimientos permite conocer el nivel del rendimiento académico, por lo que el instrumento presentado es.				90
Suficiente	La cantidad de preguntas para el test de conocimientos es:				88
Consistencia	El test de conocimientos se basa en conocer el rendimiento académico, el instrumento presentado es:				89
Coherencia	El cuestionario, guarda relación con las dimensiones, indicadores, por tanto el instrumento es:				88
TOTAL		88.75			

Lima,...0.5... de Setiembre del 2016.


 FIRMA DEL JURADO
 DNI: 0886289

FICHA DE VALIDACIÓN INSTRUMENTO VARIABLE Z: RENDIMIENTO ACADÉMICO

AUTORA: SILVIA GARCÍA SOTELO

APELLIDOS Y NOMBRES JURADO EXPERTO: GUILLERMO HIDALGO ROSAS


Doctor Magister(a): Mg.

TÍTULO:

LIDERAZGO EDUCATIVO, DESEMPEÑO DOCENTE Y SU RELACIÓN CON EL RENDIMIENTO ACADÉMICO DE LOS ESTUDIANTES DE 5° GRADO DEL NIVEL SECUNDARIO - INSTITUCIÓN EDUCATIVA VIRGEN DE FÁTIMA 5051 - UGEL VENTANILLA - CALLAO 2016

Aspectos	Criterios	Inadecuado 00 - 25%	Poco Adecuado 25- 50%	Adecuado 51- 75%	Muy Adecuado 76- 100%
Intencionalidad	El test de conocimientos permite conocer el nivel del rendimiento académico, por lo que el instrumento presentado es.				89
Suficiente	La cantidad de preguntas para el test de conocimientos es:				88
Consistencia	El test de conocimientos se basa en conocer el rendimiento académico, el instrumento presentado es:				90
Coherencia	El cuestionario, guarda relación con las dimensiones, indicadores, por tanto el instrumento es:				91
TOTAL		89.5 %			

Lima, ...02... de Setiembre del 2016.


FIRMA DEL JURADO
DNI - 06249284